

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Studijní program: Sociální práce

Studijní obor: Sociální pracovník

**Problematika zaměstnanosti žen-matek
Employment of Women-Mothers**

Bakalářská práce: 12 – FP – KSS – 3025

Autor:

Petra Malá

Podpis:

Vedoucí práce: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Konzultant:

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
60	4	0	17	33	1

V Liberci dne: 27. 6. 2013

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická
Akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petra Malá**
Osobní číslo: **P10000663**
Studijní program: **B7508 Sociální práce**
Studijní obor: **Sociální pracovník**
Název tématu: **Problematika zaměstnanosti žen - matek**
Zadávací katedra: **Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl bakalářské práce: Charakterizovat problematiku zaměstnanosti žen-matek. Provést průzkum postavení vybraných respondentek na trhu práce v souvislosti s jejich mateřstvím.
Požadavky: Vymezení základních pojmů, studium odborných zdrojů, analýza současného stavu, popis teoretických východisek, projektování průzkumu, sběr dat a jejich interpretace, navrhovaná opatření, která souvisejí s získanými skutečnostmi a závěry vyvozené z průzkumu.
Metody: Metoda dotazování.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- BUCHTOVÁ, B., a kol., 2002. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- KUCHAŘOVÁ, V., 2007. Rodina a zaměstnání: deskriptivní fáze analýzy. V., Neúplné rodiny. 1. vyd. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-87007-65-5.
- MAREŠ, P., 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-245-0850-8.
- MATOUŠEK, O., a kol., 2007. Základy sociální práce. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-331-4.
- NEŠPOROVÁ, O., 2005. Harmonizace rodiny a zaměstnání. Část 4, Rodiny s otci na rodičovské dovolené. 1. vyd. Praha: VÚPSV. ISBN 80-239-6824-6.
- SCHRAGGEOVÁ, M., 2011. Nezaměstnanost v psychologických souvislostech. 1. vyd. Nové Zámky: Psychoprof. ISBN 978-80-89322-08-4.
- SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., 2010. Nejistoty na trhu práce. 1. vyd. Brno: Albert Fakulta sociálních studií. ISBN 978-80-7326-172-6.
- VALENTOVÁ, M., 2004. Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu zaměstnanosti: mezinárodní srovnávací studie. 1. vyd. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno. ISBN 80-239-4198-4.
- VÁGNEROVÁ, M., 2008. Psychopatologie pro pomáhající profese. 4. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-414-4.
- VÁGNEROVÁ, M., 2007. Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří. 1. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.
- ANON., 2012. Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost, odbory, inspekce práce - úplná znění předpisů. 1. vyd. Praha: Sagit. ISBN 978-80-7208-892-8.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jan Jihlavec

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Datum zadání bakalářské práce: 1. dubna 2012

Termín odevzdání bakalářské práce: 26. dubna 2013



doc. RNDr. Miroslav Brzezina, CSc.

děkan

L.S.



doc. PaedDr. PhDr. Ilona Pešatová, Ph.D.

vedoucí katedry

V Liberci dne 23. dubna 2012

Čestné prohlášení

Název práce: Zaměstnanost žen - matek
Jméno a příjmení autora: Petra Malá
Osobní číslo: P10000663

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo.

Prohlašuji, že má bakalářská práce je ve smyslu autorského zákona výhradně mým autorským dílem.

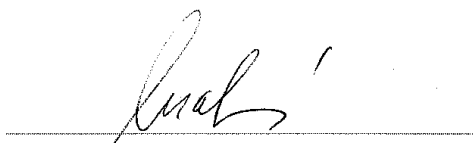
Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval/a samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

Prohlašuji, že jsem do informačního systému STAG vložil/a elektronickou verzi mé bakalářské práce, která je identická s tištěnou verzí předkládanou k obhajobě a uvedl/a jsem všechny systémem požadované informace pravdivě.

V Liberci dne: 27. 6. 2013


Petra Malá

Poděkování

Tímto děkuji vedoucímu své bakalářské práce, panu Mgr. Jihlavecovi, DiS. za jeho odborné vedení, trpělivost, milý přístup a konzultace, které mi při zpracování tématu bakalářské práce poskytoval.

Název bakalářské práce: Problematika zaměstnanosti žen-matek

Jméno a příjmení autora: Petra Malá

Akademický rok odevzdání bakalářské práce: 2012/2013

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Anotace:

Cílem bakalářské práce bylo poukázat zejména na problematiku zaměstnanosti žen-matek. Identifikovali jsme činnost cílové skupiny i problémy, se kterými se ženy mohou potkávat. Poukázali jsme i na současné možnosti rodinné politiky.

V teoretické části práce jsme soustředili pozornost na důležitost práce a možných následků nezaměstnanosti, dále na možnou diskriminaci a rovné postavení žen a mužů v zaměstnání. Popsali jsme rozhodování žen mezi rodinou a kariérou i teorie tohoto rozhodování. Zaměřili jsme se i na současnou rodinu a rodinnou politiku státu.

Zrealizovali jsme empirické šetření, které poskytlo informace o stavu a možnostech žen-matek v naší společnosti, jejich názory i připomínky.

Ve výzkumu jsme využili kvantitativní metodologii, techniku dotazníku. Z analýzy získaných dat od 40 respondentek (náhodný výběr v Liberci) vyplynulo, že ženy jsou ochotny pracovat i za podmínek, kdy pracovní pozice nebudou odpovídat jejich vzdělání. Ženy dávaly přednost rodině před kariérou a od zaměstnavatelů by potřebovaly, aby jim vyšli vstříc částečnými úvazky, nebo prací s pohyblivou pracovní dobou.

Výsledky našeho výzkumu ale naznačovaly důležitost změny rodinné politiky, nutnost zaměření se na fungující rodinu, povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat ženy s dětmi do 10 let na zkrácený úvazek a zamyslet se nad současnou délkou mateřské dovolené.

Klíčová slova:

Ženy, práce, rodina, kariéra, pracovní doba, rodinná politika, předškolní děti, mateřská dovolená, zaměstnavatel.

Title of Bachelor Thesis: Employment of Women-Mothers

Author: Petra Malá

Academic year of the bachelor of thesis submission: 2012/2013

Thesis Supervisor: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Abstract:

The goal of the Bachelor thesis was to show issues of employment of women-mothers. We identified activity, target groups and problems, with which women could come into contact. We pointed out current possibilities of family politics.

In the theoretical part of the Bachelor thesis we concentrated on importance of the work, possible consequences of unemployment, possible discrimination and equal position of women and men in employment. We described women's decision making between family and career and theories of this decision making. We concentrated on present family and family politics of the state.

We realized empirical research, which provided information about the situation and opportunities of women-mothers in our society, their opinions and comments. We used quantitative methodology and technique of the questionnaire in the research. Analysis of gained information from 40 respondents (random selection in Liberec) showed that women were willing to work on conditions that the working position was not responded to their education. They preferred family instead of career. They would need part-time employment or employment with flexible working hours.

Results of the research showed the importance of change of the family politics, concentration on functional family, employer's duties employing women who have children aged up to 10 years old in part-time job and thinking about the present length of the maternity leave.

Key words:

Women, work, family, career, working hours, family politics, preschool children, maternity leave, employer.

Motto: „Ženy by se měly vymknout z dvojitého tlaku provdat se a mít děti a zároveň cítit, že „promarnují své vzdělání“ či se jinak „nerealizují“, když se věnují celodenní péči o dítě. V minulosti byla rodina ženským údělem, dnes může být její volbou. Jenom ty, které chtějí věnovat několik let svého života tomuto poslání, by o něm měly vážně uvažovat, pokud se pro ně rozhodnou, mělo by se jim dostat uznání za to, že se ujaly jednoho z nejvýznamnějších úkolů pro budoucnost své společnosti.“

(J.E. Goldtharpe 1987, s. 53)

Obsah

Seznam použitých zkratk a symbolů	10
Seznam obrázků, tabulek a grafů	11
ÚVOD	12
Teoretická část	14
1 Práce a lidská přirozenost	14
1.1 Žena na trhu práce	14
1.2 Ekonomická aktivita žen	15
1.3 Zaměstnanost	16
1.4 Nezaměstnanost	17
2 Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce	20
2.1 Ženy vydělávají méně	20
2.2 Pracovní poměr, úvazek, pracovní doba	21
2.3 Nerovné pracovní pozice žen	23
3 Rodina nebo profese	24
3.1 Možnosti sladění osobního a profesního života	26
3.2 Kariéra a pracovní povýšení žen	26
3.3 Rozdělení rolí v rodině	27
3.3.1 Představy o skloubení rodinných a pracovních povinností	28
3.3.2 Rozdělení rolí mužů a žen v rodině	28
4 Teorie životního stylu žen	31
4.1 Teorie založené na lidských preferencích	31
4.1.1 Skupiny žen podle Hakimové	31
4.2 Teorie racionální volby	32
5 Rodina a rodinná politika	33
5.1 Rodina jako základ společnosti	33
5.2 Rodinná politika	33

5.2.1	Zaměření rodinné politiky	33
5.2.2	Preferovaná opatření rodinné politiky	34
5.3	Mateřská dovolená a rodičovská dovolená	35
5.3.1	Rodičovská dovolená jako past?	36
5.3.2	Služby a péče o děti do tří let.....	37
5.3.3	Služby a péče o děti předškolního věku.....	37
	Empirická část.....	39
6	Prezentace a interpretace výzkumných dat	41
7	Vyhodnocení předpokladů	51
8	Navrhovaná opatření.....	53
9	Závěr	55
	Použitá literatura	56
	Seznam příloh	60

Seznam použitých zkratk a symbolů

CVVM: Centrum výzkumu veřejného mínění

ČSÚ: Český statistický úřad

EU: Evropská unie

MD: mateřská dovolená

MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠ: mateřská škola

PPM: peněžitá pomoc v mateřství

RD: rodičovská dovolená

ZP: zdravotně postižené

ZTP: zdravotně a tělesně postižené

ZŠ: základní škola

Seznam obrázků, tabulek a grafů

Graf 1: Mediánové mzdy mužů a žen podle věku v roce 2012	21
Graf 2: Co pro vás znamená zaměstnání	45
Graf 3: V případě ohrožení pracovní pozice je žena ochotna	47
Graf 4: V případě ohrožení pracovní pozice je žena ochotna	47
Tab. 1: Preferovaný způsob řešení při skloubení rodinných a pracovních povinností	28
Tab. 2: Představy o rozdělení činností v rodině [%]	29
Tab. 3: Výpočet výše peněžitě pomoci v mateřství podle zák. č. 187/2006 Sb. při nástupu na MD v roce 2013	35
Tab. 4: Věk respondentek	41
Tab. 5: Vzdělání respondentek	41
Tab. 6: Současný stav respondentek	42
Tab. 7: Počet dětí	42
Tab. 8: Zaměstnání	42
Tab. 9: Zaměstnaná ANO/NE	43
Tab. 10: Jak dlouho jste hledala zaměstnání	43
Tab. 11: Rodina nebo kariéra	44
Tab. 12: Jaká byla vaše pracovní pozice	44
Tab. 13: Udržovala jste kontakt se zaměstnavatelem	45
Tab. 14: Jsou děti při hledání práce překážkou	48
Tab. 15: Při návratu do zaměstnání jste zastávala stejnou pracovní pozici	48
Tab. 16: Umístění do firemní školky	49
Tab. 17: Pocit pracovní nejistoty, ztráta sebevědomí a důvěry v sebe	49

ÚVOD

Tématem předložené bakalářské práce je problematika zaměstnanosti žen-matek. Konkrétním a denním testem pro matky je sladění rodinného života a zaměstnání. To je i problémem současné rodinné politiky po celé Evropě.

V dnešní době je zaměstnanost žen samozřejmostí i nutností. Oproti předcházejícím generacím jsou ženy vzdělanější, mají větší rozhled, chtějí chodit do práce, realizovat se. Chtějí být soběstačné i nezávislé, ale současně však do práce chodit musí a to proto, aby zajistily svým rodinám finanční prostředky k životu. Dnešní ekonomická situace rodin pouze s příjmem muže ve většině případů k zajištění požadovaného životního standardu nestačí. To, že žena chodí do práce je většinou bráno jako samozřejmý projev emancipace, který ji nebrání splnit mateřskou úlohu. Ženy hrají své obě role současně a musejí se vypořádat se svým omezeným časem, což způsobuje, že jsou pod mnohem větším tlakem než muži.

Tato práce se zamýšlí i nad platovými rozdíly žen a mužů. Ženy od 30 do 50 let vydělávají jen 74 % platu mužů. Nejvíce problémů v rovnosti žen a mužů je na trhu práce. Ženy převažují spíše coby zaměstnankyně. Motivace zaměstnavatelů prosazovat rovnost pohlaví je kapitolou budoucnosti.

Nejvíce ohroženou skupinou při získávání pracovního místa jsou ženy, které se vrací po rodičovské dovolené. Tyto ženy jsou po delší čas odtrhnuty od možnosti sledovat aktuální dění a při nástupu zpět na své pracovní místo nejsou již na takové profesní úrovni, jako byly před nástupem na rodičovskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou ztratily získané kompetence, flexibilitu a v některých případech i pracovní pozici, kterou zastávaly.

Česká republika ve strategii Evropa 2020 zaostává v zaměstnanosti žen. Ta sice meziročně vzrostla o 0,5 %, nicméně dosáhla pouze 61,7 %. Rozdíl mezi zaměstnaností českých mužů (79,2%) a žen (61,7%) je tak jeden z nejvyšších v Evropské unii. Toto vyplývá z nové analýzy trhu práce ČSÚ v roce 2012 (Euractiv, 2012).

Domnívám se, že hlavní priority pro ženy matky jsou: vyvážení pracovního a rodinného života, uznání důležitosti jejich mateřské role společností a potřeba více času starat se o své děti. Hlavní výzkumná otázka zní: Je pro ženy po mateřské dovolené obtížné najít si zaměstnání odpovídající jejich vzdělání a časové potřebě? Podotázka

zní: Je-li to obtížné, jaké mohou být příčiny?

Pro dosažení cíle této práce jsem zvolila metodu dotazování a techniku strukturovaného dotazníku.

Samotná práce obsahuje část teoretickou a empirickou. Získané poznatky jsou shrnuty v závěrečné diskusi.

V teoretické části jsou vymezeny hlavní pojmy, které jsou obsahem práce. Tvoří tři okruhy. V prvním okruhu je vymezen problém zaměstnanosti a nezaměstnanosti žen a problém návratu nebo vstupu žen matek na trh práce. Ve druhém a třetím okruhu se vymezují faktory, ovlivňující přerušení účasti matek na trhu práce a jejich návrat a vstup na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené.

Z teoretické části je odvozena sada dílčích výzkumných otázek, jejichž zodpovězení bude základem pro odpověď na výzkumnou otázku.

V empirické části je popisováno, jakým způsobem byl výzkum realizován, definována metoda výzkumu, výběr výzkumného vzorku, popis techniky sběru dat a důvody pro zvolení této techniky pro výzkum. Součástí je i dotazník s uzavřenými otázkami a jednou otázkou otevřenou.

Empirická část práce je uspořádána podle dílčích výzkumných otázek, které byly vyvozeny na základě poznatků z teoretické části práce. Zpracováno v tabulkách a grafech s popisem výsledku.

Teoretická část

1 Práce a lidská přirozenost

„Shrneme-li vztah práce a lidské přirozenosti formálně jednoduchým způsobem, můžeme říci, že potřeba pracovat, onticky přetvářet okolní svět, nemůže být jen výsledkem výchovy a stimulujícího vlivu rodinného či sociokulturního prostředí. Zdá se, že jako součást lidské přirozenosti musela být zakotvena již v konzervativním genomu člověka. Tak jako každý normální zdravý organismus pasivně nečeká na podněty z vnějšího světa, nýbrž je spontánně sebezáchovně aktivní, také normální zdravý člověk má vedle hladu a žízně nutkavou potřebu účelové aktivity spojené s poznáváním, hrou a námahou – potřebou práce“ (Buchtová a kol., 2002, s. 17).

Práce je, obecně vzato, jedna z nejdůležitějších lidských činností. Asi nejčastěji je definována jako uvědomělá a cílevědomá činnost, v jejímž průběhu dochází k přetváření předmětů přírody, případně výsledků předchozí pracovní činnosti tak, aby mohly sloužit k uspokojování potřeb (Buchtová a kol., 2002).

Člověk je k ní veden již od dětství a v různých formách jej provází takřka celým životem. Můžeme tedy říct, že v lidském životě hraje stěžejní roli. Práce nepřináší pouze materiální prospěch, důležitá je i z hlediska seberealizace, uspokojení pocitu ctížádosti, či sebeuplatnění. Práce je i cesta k sociálním kontaktům, k vytváření určitého sociálního prostoru, ve kterém následně pracujeme a poté se i hodnotíme nebo srovnáváme s ostatními pracovníky. Práce je důležitá i pro vývoj lidské osobnosti. Důležitým prvkem lidské existence byla práce vždy – např. lidová přísloví „Bez práce nejsou koláče“, „Komu se nelení, tomu se zelení“ apod. Protože pracovní činnost lidí je vždy uskutečňována v určitém společenském prostředí, je práce chápána i jako sociální proces. Práce je zájmem sociologie a sociologie je věda o mezilidských vztazích.

1.1 Žena na trhu práce

Se sociální situací u nás bylo spojeno i postavení žen na trhu práce. Ve druhé polovině 19. století se začal rozšiřovat model zaměstnané ženy. Nejprve začaly pracovat nekvalifikované ženy z dělnického prostředí a také ženy intelektuálky, které chtěly pracovat jako lékařky, učitelky apod. V padesátých letech 19. století, pracuje nejvíce

žen v zemědělství a v průmyslu. V šedesátých letech se ženy dostávají do služeb a administrativy a ustupuje pohled na ženu jako na dělnici. Ženy se dostávají do lepšího prostředí a tím se může zvýšit i jejich sociální postavení. V sedmdesátých letech nastupuje do práce větší podíl žen se středoškolským či vysokoškolským vzděláním a získávají již pozice odpovídající jejich vzdělání. V osmdesátých letech pracuje nejvíce žen ve zdravotnictví, peněžnictví, obchodu a školství. Ženy se prosazují i na vysokoškolských pozicích. V devadesátých letech se objevuje nezaměstnanost, v této době bylo asi 39 % žen nezaměstnaných (Čermáková, 2000).

Ve 20. století se dle mého názoru odehrály dvě velké změny. Zaprvé změna struktury zaměstnanosti, kdy se změnil poměr manuálně a nemanuálně pracujících, a za druhé, změna postavení žen na trhu práce. Z žen v domácnosti se stávaly plnohodnotné zaměstnankyně, které se vyrovnaly mužům. Dnes nepřijde nikomu divné, je-li žena ředitelkou společnosti, či vysokou státní úřednicí. Došlo k významnému posunu ženských práv, ale situace není zcela ideální, stále dochází k diskriminaci žen – matek, stále jsou případy, kdy žena není za stejnou práci ohodnocena stejně jako muž. Když, se ale na celou situaci podíváme od začátku do konce století, musíme uznat, že se situace značně zlepšila. A proto může v nedaleké budoucnosti dojít k naprosté rovnoprávnosti žen a mužů.

Náročné potřeby zaměstnavatelů mohou být i jedním z důvodů, proč se některé ženy (matky) nemohou, nebo nechtějí vrátit na pracovní pozici, ve které pracovaly před narozením dítěte. Ve společnosti by mělo být rodičovství považováno za jednu z nevyšších hodnot. Při hledání zaměstnání je rodičovství spíše překážkou. Toto může potvrzovat i skutečnost, že ženy, hledající zaměstnání po rodičovské nebo mateřské dovolené, tvořily v roce 2010 průměrně 13,2 % z celkového počtu nezaměstnaných žen. Společně s nezaměstnanými ženami, které byly před začátkem hledání zaměstnání v domácnosti, to bylo více než 33% všech nezaměstnaných žen (ČSÚ, 2011).

1.2 Ekonomická aktivita žen

Marie Čermáková uvádí tyto ekonomické modely aktivity žen:

- Model zastupující ženy, které v období od 20 do 25 let pracují, jsou svobodné a bezdětné. Po založení rodiny trh práce opouštějí a zůstávají v domácnosti.
- Model s přerušovanou ekonomickou aktivitou. Ženy ve věku 25-40 let, které vstupují na trh práce jako bezdětné, zakládají rodiny a pečují o děti a domácnost.

Když děti vyrostou, vracejí se zpět do práce.

- Model popisuje ženy, které své zaměstnání neopouštějí. Ekonomická aktivita není přerušena. Ženy pracují, i když si založí rodinu a děti jsou ještě malé. Tento model je podobný jako ekonomické aktivity mužů (Čermáková, 2000).

1.3 Zaměstnanost

Jeden ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Nedílnou součástí sociální i hospodářské politiky je politika zaměstnanosti, která by měla především zabránit nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti patří mezi ty oblasti, na které je soustředěna pozornost vlád i celé společnosti.

Státní politika zaměstnanosti je podle zákona 435/2004 Sb., opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.

Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání

Zaměstnanost žen je důležitá a především z finančních důvodů. Vdané ženy se spolupodílejí na financování domácnosti, svobodné ženy potřebují být finančně nezávislé a ženy samoživitelky potřebují svou práci k existenčnímu zajištění své rodiny. Z tohoto vyplývá, že ženy v České republice pracují celý život s výjimkou přestávkou po dobu rodičovské dovolené. Proto se musí žena neustále vzdělávat a kvalifikačně růst, aby si svou pracovní pozici udržela (Čermáková, 2000).

Marie Vágnerová popisuje tyto motivy k práci:

- peníze – uspokojování potřeb prostřednictvím hodnot a prožitků
- aktivita – uspokojování potřeb smysluplné aktivity

- seberealizace – získání žádoucí sociální pozice, potřeba ukázat, že člověk něco umí, cílem je úspěch
- sociální kontakt – možnost navázání kontaktů, možnost stýkat se dalšími lidmi
- samostatnost a nezávislost – ekonomická soběstačnost, nezávislost na společnosti, potvrzení dospělosti (Vágnerová 2008, s. 732).

„Třicetiletá dělnice to vyjadřuje výstižně: „Když má člověk práci, je spokojený, ví, že si za ty peníze může koupit, co potřebuje, že nebude muset nikoho prosit o podporu, to je jako kdybychom žebrali“ (Vágnerová 2008, s. 732).

1.4 Nezaměstnanost

Ztráta práce znamená pro jedince pokles životní úrovně, hraničící často až s chudobou. Znamená však i další řadu negativních osobnostních změn. Dlouhodobě nezaměstnaní lidé trpí deprivací za ztráty práce, poklesem sebevědomí a sebeúcty, pocity neužitečnosti a beznaděje. Současně dochází i k poklesu sociálního statusu nezaměstnaného. Nezaměstnanost působí selektivně a postihuje především tzv. rizikové skupiny lidí. Lidé se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností jsou pak trvale závislí na systému podpor (Buchtová, 2002). „...ztráta práce vyvolává patologické symptomy na dvou úrovních: v rovině jedince to mohou být dezintegrace osobnosti, výrazně dysfunkční chování, zdravotně psychické i tělesné potíže, problémy v rodině, v rovině společnosti se projevují zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog, vyšší nemocností a spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů, zvýšenou kriminalitou a násilím...“ (Buchtová 2002, s. 8).

Vysoká míra nezaměstnanosti je pro ženy i muže vážný sociální problém. „Nejvíce působivý je vzájemný rozdíl míry nezaměstnanosti mezi pohlavím – nejvyšší v České republice“ (Valouchová 2007, s. 5).

Míra registrované nezaměstnanosti v České republice ke konci roku 2011 činila 8,6%, přičemž u žen byla vyšší a dosáhla 9,8%, u mužů představovala 7,7%. „Míra registrované nezaměstnanosti v České republice ke konci roku 2011 činila 8,6 %, přičemž u žen byla vyšší a dosáhla 9,8 %, u mužů představovala 7,7 %. K 31. 12. 2011 evidoval Úřad práce ČR (ÚP ČR) na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích celkem 508 451 uchazečů o zaměstnání, z toho 491 958 dosažitelných. Z

celkového počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání bylo k tomuto datu evidováno 250 301 žen, tj. 49,2% z celkového počtu nezaměstnaných"(MPSV 2012, s. 35).

K rizikům nezaměstnanosti patří vzdělávání, zde jsou ohroženi lidé s nedostatečnou kvalifikací a nízkou úrovní vzdělávání. Tito lidé pak i hůře zvládají dlouhodobou nezaměstnanost. V současné době však ani vyšší vzdělání není zárukou jistoty pracovního uplatnění. K dalším rizikům nezaměstnanosti může patřit věk a pohlaví. Rizikovou skupinou jsou mladí lidé do 25 let, kterým chybí praxe a pak lidé starší 50 let, kteří jsou již považováni za méně perspektivní pracovníky. Ztráta zaměstnání je vyšší u žen než u mužů. Ženy bývají dříve propouštěny, zejména pokud nemají dobrou profesní kvalifikaci, a je pro ně obtížnější najít nové místo. „Mezi nezaměstnanými ženami bylo 76 % těch, které byly jen vyučeny nebo neměly vůbec žádnou kvalifikaci“ (Vágnerová 2008, s. 733).

Mladé ženy jsou sociálně handicapovány možným těhotenstvím a následnou péčí o malé děti. Profesní role má u ženy jiný význam než u muže, a proto je i ztráta zaměstnání posuzována rozdílným způsobem. Zvýšené riziko ztráty zaměstnání hrozí u lidí z nejnižší sociální vrstvy, u příslušníků jiných minorit a přistěhovalců. Znevýhodnění jsou i lidé se změněnou pracovní schopností ať už v důsledku nemoci nebo tělesného postižení. Nemůžeme opomenout ani osobnostní a sociální patologii, zde se jedná o jedince, kteří jsou neschopní přijatelné sociální adaptace, se sklonem k abúzu alkoholu a drog, s asociálním chováním. Neakceptují zaměstnání jako zdroj finančních prostředků (Vágnerová 2008, s. 734).

Tomáš Sirovátka a Václav Kulhavý (2007) upozorňují, že ženy, které se po mateřské dovolené ocitnou mezi nezaměstnanými, vyžadují oživit a získat znalosti a schopnosti nutné k získání zaměstnání, a proto mají zájem o rekvalifikační kurzy. Po dlouhém setrvání mimo pracovní trh je pro matky velmi důležité naučit se prezentovat sama sebe, svoje pracovní schopnosti, znalosti a dovednosti potencionálním zaměstnavatelům.

Do rekvalifikačních kurzů úřadů práce se ženy na rodičovské či mateřské dovolené nemohou přijmout dříve, než se stanou nezaměstnanými. Počet míst v těchto kurzech je omezen. Psychická reakce na ztrátu zaměstnání se liší v závislosti na pohlaví. Ženská identita je naplněna rolí matky, která se stará o děti, domácnost a svou profesi dle individuálního vyvážení. Při ztrátě zaměstnání není žena tak stigmatizována jako muž, protože práce v domácnosti je pro ni vnímána jako přijatelná alternativa. Mnohdy

mladé ženy na ztrátu zaměstnání reagují těhotenstvím. A mateřství berou jako plnohodnotnou náhradu profese.

„To ovšem neznamena, že by se ženy necítily ztrátou zaměstnání stresovány, ale jejich reakce mají poněkud jiný charakter než reakce mužů, v průměru bývají defenzivnější, to se projeví především v jejich prožívání a způsobu interpretace tohoto problému“ (Vágnerová 2008, s. 740).

Nezaměstnané ženy bývají pesimističtější a jsou méně aktivní. Bývají sklíčené, ztrácejí pocit vnitřní rovnováhy a pohody, jsou depresivnější, precitlivělé a bezradné, častěji než muži se cítí i vyčerpané. Důležitá je pro ně i sociální opora, kterou ženy dokážou lépe využít než muži. Pomáhá jim, když si udrží kontakty s přáteli, příbuznými, spolupracovníky.

2 Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce

Diskriminací se rozumí jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi pro jeho příslušnost k určité sociální skupině nebo kategorii. Diskriminace z důvodů pohlaví: patří i diskriminace z důvodů těhotenství nebo mateřství a z pohlavní identifikace. Diskriminace na trhu práce: za diskriminaci na trhu práce je považováno jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců, stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích (Fialová a kol., 2007).

2.1 Ženy vydělávají méně

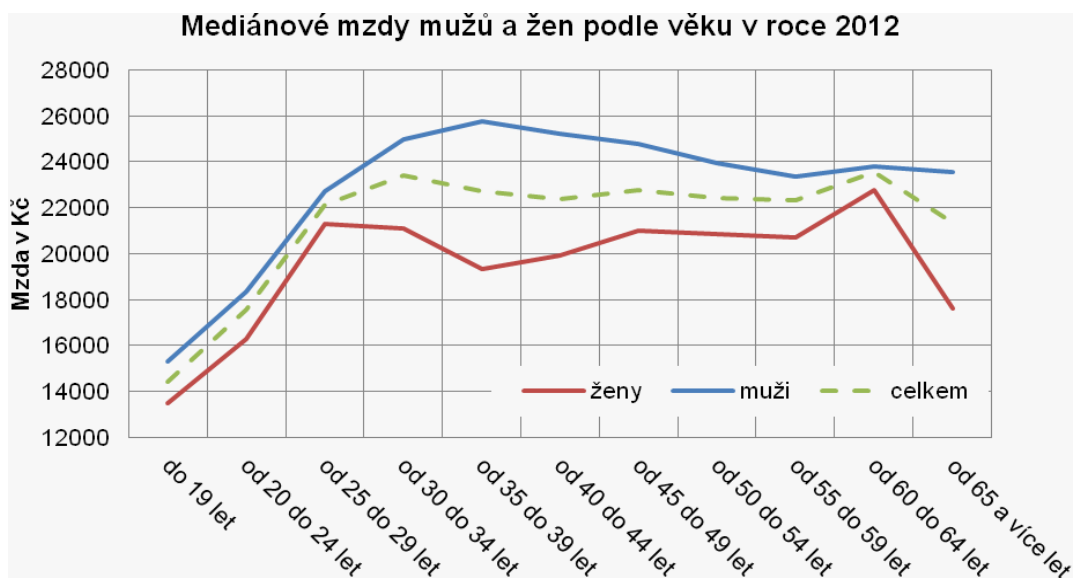
Diskriminace žen se odráží i v nižších příjmech, které ženy dostávají za práci stejné nebo podobné kvality. Nižší platové ohodnocení v porovnání s muži se vyskytuje ve všech zemích EU u všech skupin povolání. Nižší příjmy u žen působí negativně na jejich pracovní proces a na následné investice do udržení kvalifikace a rozvoje dovedností a schopností.

Proč ženy vydělávají méně? Z historického hlediska ženy vždy dosahovaly nižšího vzdělání, a proto se stávaly levnou pracovní silou. Nahlízet na ženy jako na levnou pracovní sílu a následně na práci, kterou vykonávají, jako na práci jednoduššího rázu s menším významem a nižším stupněm náročnosti, se vrylo do našeho sociálního podvědomí (Valouchová 2007, s. 6).

„Projevem diskriminace na pracovním trhu je bezesporu nerovnost v odměňování žen a mužů. S rovností v odměňování souvisí i rovnost žen a mužů v sociálním zabezpečení. Dávky vyplácené ze systému sociálního zabezpečení plní totiž stejně jako odměna za práci alimentární funkci, neboli ovlivňuje životní úroveň příjemce dávky a jeho rodiny. Bez zásady rovnosti v této oblasti by byla politika rovnosti v odměňování neúplná“ (Fialová a kol., 2007, s. 20).

Mzdy mužů a žen jsou v České republice nadstandardně rozdílné v mezinárodním srovnání. V přiloženém grafu mediánových mezd podle věkových kategorií je možné sledovat, jak odlišně se vyvíjí kariéry u mužů a žen. Souvislost

s odchodem žen na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou je tu zjevná – propad jejich mzdové úrovně začíná po třicátém roce života, kdy ženy typicky odchází na mateřskou s prvním dítětem. U většiny mužů naopak k žádnému přerušení kariéry nedochází, což se projevuje i ve mzdách (ČSÚ, 2013).



Graf 1: Mediánové mzdy mužů a žen podle věku v roce 2012

Problematickým bodem, dle expertů Evropské unie, se jeví oblast zaměstnávání žen s malými dětmi. Věková kategorie třicátnic trpí vysokou zaměstnaností a poklesem mzdové úrovně. Dále experti upozorňují na klesající kvalitu vzdělávacího systému. Především je velmi slabé spojení oblasti vzdělávání se světem práce, chybí spolupráce se zaměstnavateli. Školní vzdělávání je odtržené od pracovní praxe; nedostatečně rozvinutá je v České republice také oblast celoživotního vzdělávání (ČSÚ, 2013)

2.2 Pracovní poměr, úvazek, pracovní doba

Až 80 % žen i mužů pracuje na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Rozdíly ve formě zaměstnaneckého poměru pozorujeme podle pohlaví, kdy mají ženy oproti mužům častěji uzavřenou smlouvu na dobu určitou, a dále v závislosti na počtu dětí. „Zatímco například v mladé rodině nedochází k velké změně podílu u mužů v závislosti na počtu dětí, podíl žen pracujících na dobu neurčitou s počtem dětí výrazně

klesá (z 92 % u bezdětných na 74 % u žen se dvěma a více dětmi) a naproti tomu znatelně roste podíl žen s pracovní smlouvou na dobu určitou (z 8 % u žen bez dětí na 26 % pro matky dvou a více dětí)“ (Kuchařová a kol., 2008).

V důsledku větších absencí z důvodů péče o děti mohou být ženy vnímány jako rizikovější pracovní síla pro zaměstnavatele. To pak může vést k častějšímu uzavírání méně výhodných smluv na dobu určitou. Pevná pracovní doba je nejčastější formou uspořádání pracovní doby. Pružná pracovní doba se podle výzkumů řadí k žádaným úpravám pracovní doby a to především za účelem harmonizace pracovního a osobního života (Kuchařová a kol., 2006). Flexibilní formy práce úzce souvisí s dosaženým vzděláním. Častěji se vyskytuje u vysokoškolsky vzdělaných lidí. Ženy by navíc preferovaly práci z domova. Z hlediska ideálního a skutečného stavu můžeme pohlížet i na typ pracovního úvazku. Částečný pracovní úvazek je typičtější pro ženy než muže. Na částečný úvazek pracuje v České republice 8,7% žen a 2,3% mužů. Až jedna čtvrtina matek malých dětí by uvítala spíše zkrácený úvazek místo plného pracovního úvazku (Kuchařová a kol., 2008).

Rizika zkrácených úvazků jsou poměrně zřejmá – nižší příjem, často bez nároku na benefity, poměrně běžně rizikovější typ pracovní smlouvy: na dobu určitou, nebo dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti. Zaměstnaný si potom např. musí jinak zajistit platby zdravotního a sociálního pojištění (v případě DPP), u obou typů dohod nemá nárok na dovolenou a kontrakt může být ze strany zaměstnavatele v podstatě kdykoliv vypovězen.

České ženy zažívají diskriminaci. „Celých 54% matek dětí do 10 let cítí diskriminaci na trhu práce – ať už v práci, či při hledání zaměstnání. Po návratu z rodičovské dovolené by velké množství matek mělo zájem využívat pružnou pracovní dobu (54%) a práci z domova, kombinovanou s prací v kanceláři (43%). Zájem je také o poloviční úvazek (43%). Matky mají silnou potřebu harmonizovat práci s rodinou, mají zájem o alternativní pracovní úvazky převážně v období rodičovské dovolené a o využívání zařízení péče o děti. Matky mají rovněž zájem pracovat v období rodičovské dovolené (63%)“¹(Jonášová, Frýdlová, Svobodová, 2012, s. 48)

¹ Prokázal to výzkum společnosti Ipsos-Tambor, který mezi 605 respondentkami nechala zpracovat Gender Studies, o.p.s.

2.3 Nerovné pracovní pozice žen

„Objektivní rovina – tlak sociálně definované role v rodině“ – ženy ve většině případů přebírají péči o děti a o domácnost a tuto skutečnost bere jejich zaměstnavatel v úvahu. Mateřství pak ženy odkládají na pozdější dobu, nebo se rozhodnou a zůstanou celý život bezdětné. Dalším řešením této situace je dočasné nebo trvalé přerušení pracovní kariéry a následný odchod na rodičovskou dovolenou.

„Objektivní rovina – předsudky aktérů“ – do svého kolektivu někteří zaměstnavatelé nechtějí ženy vůbec přijímat, protože předpokládají, že jednou budou mít děti nebo již děti mají a tím bude ohroženo jejich pracovní nasazení, a proto se nebudou schopny přizpůsobovat potřebným změnám v zaměstnání. V důsledku tohoto předpokladu jsou ženy považovány za nevhodné pro výkon některých pozic. Bývají to pracovní pozice, které jsou lépe finančně ohodnoceny.

„Subjektivní rovina“ – vlastní pojetí postavení na trhu práce. Již zmíněné objektivní roviny mohou některé ženy vnímat jako skutečné a poté sebe považovat za nevhodné na určitou pracovní pozici. Podhodnocují samy sebe.

Některé ženy dobrovolně opouštějí trh práce, protože se chtějí starat o své děti i svou domácnost. Tyto ženy nemůžeme proto řadit mezi ty, které jsou na pracovním trhu znevýhodněné (Kulhavý, Sirovátka, 2006).

3 Rodina nebo profese

„Slučování osobního a profesního života je označení nových postojů k pojetí práce a osobního života v návaznosti na tuto oblast i právních předpisů, které zohledňují i požadavek žen (a stále častěji i mužů): udržet si profesní rozvoj a zároveň mít dostatek času na výchovu svých dětí „(Fialová a kol., 2007, s. 34).

Každá žena si může svůj způsob života zvolit podle svého svobodného rozhodnutí. Spousta žen nastupuje do práce z finančních důvodů, protože plat jejího partnera nestačí k zajištění chodu domácnosti. Pokud se jedná o matku samoživitelku, je na ní závislá celá existence rodiny. I když se dnes hlavně mluví o tom, že je rozhodování mezi dětmi, respektive rodinou a kariérou pro ženu velmi náročné, stále existuje mnoho těch, pro které toto rozhodování nepředstavuje vůbec žádné dilema.

Ženy jsou jednoznačně nastaveny na volbu mít děti. A tak udělají cokoli, aby rodinu založily. Na druhé straně existuje nemálo žen, které milují své zaměstnání a jsou si proto vědomy kolik pracovního nasazení je v něm zapotřebí, že potom děti nechtějí. Jejich povolání pro ně představuje mnohem větší naplnění či uspokojení než péče o rodinu.

Je také mnoho žen, které se nacházejí někde uprostřed. Rodinu chtějí, ale zároveň si uvědomují, že určitou dobu studovaly, že chtějí v životě dosáhnout něčeho jiného než jenom vychovat děti. Velmi dobře si uvědomují, že děti jednoho dne odejdou z domova a ony si budou nuceny poradit s volným časem.

Nesmíme zapomenout ani na ženy, které by velmi rády zůstaly se svými dětmi doma. Lze najít optimální řešení? Sladění rodinného a pracovního života není jistě jednoduché, a aby došlo k úspěšné harmonizaci těchto oblastí je zapotřebí spolupráce rodin, jejich zaměstnavatelů a státu.

Asi hned na začátek je zapotřebí říci, že optimální řešení je pro každou ženu jiné a tak je velmi těžké situaci paušalizovat nebo něco obecně nařizovat. Je velmi obtížné i reagovat na některé feministické tlaky na zrovnoprávnění pohlaví, které usilují například o to, aby se žena a muž střídali na mateřské dovolené. I když by o to oba partneři usilovali, zaměstnavatelé to obvykle neumožňují. Existuje mnoho tradičních párů, kdy je žena v roli rodinné pečovatelky a muži se zase zamlouvá možnost rozvíjet svou kariéru.

Úsilí rodin o vyřešení této situace se zaměřuje těmito směry: Rodiče shánějí pro

své děti hlídání, využívají školská zařízení nebo zařízení poskytnutá zaměstnavateli. Dochází k většímu rozdělení domácích prací mezi oba partnery. Někteří rodiče začnou hledat takové zaměstnání, které by umožňovalo pracovat na zkrácený pracovní úvazek nebo zaměstnání s pružnou pracovní dobou. V případě zkrácených úvazků je toto úsilí spojeno s nižším finančním ohodnocením. Další strategií může být i plánování rodičovství (Mareš, 2006).

Jedním z mnoha předsudků, kterým je sužováno mnoho žen je, že ideální žena zvládne vše: péči o děti, domácnost i kariéru. A proto se mnoho žen zabývá dilematem, jak dobře pečovat o děti, aby nestrádaly tím, že pracují, ale také tím, že zvládnou stoprocentní péči o domácnost. Vždyť například péče o domácnost je jedna z těch, kde lze přizvat pomoc. Pro většinu žen je však nepřipustné pozvat si pomocníci na úklid či žehlení. Tato představa je pro ně nemyslitelná.

Ať už je doba jakkoli složitá, každá žena má možnost vlastního výběru, i když zvolené řešení nemusí být vždy ideální. Jít na mateřskou hned po škole a kariéru odsunout, odsunout mateřství na pozdější dobu, mít děti a stále pracovat? Ve věku 28 až 33 let je žena plná síly a energie. Vytváří si životní styl společně s manželem a dítětem, nikoli sama a s prací. Nevýhodou je návrat ke kariéře jako „nováček“ a přeci o několik let starší než čerství absolventi škol. Je potřeba si absolvovat různá vzdělávání, přitom je na ně o mnoho méně času, vždyť je doma rodina. Odsunout mateřství na pozdější dobu? Žena stihne absolvovat všechny vzdělávací i do vzdělávací aktivity, zažije určitou praxi v zaměstnání, takže návrat po mateřské dovolené nebude takovým skokem do neznáma. Nevýhody: mateřství se stále častěji posouvá do věku, kdy už může mít žena s otěhotněním potíže a potom většinou nemá možnost stihnout další těhotenství. Dosavadní životní styl se ženě velmi zažil, a pak jednoznačně nesobecké přizpůsobení se malému dítěti je pro mnoho žen velice obtížné. Mít děti a stále pracovat? Tato možnost má více variant a velmi záleží na konkrétní ženě a konkrétní práci. Jak se dá všechno skloubit dohromady? Záleží také na věku dítěte a dalším počtu dětí v rodině. A také na tom, jaké má žena o této situaci představy. Pokud se žena spokojí s tím, že některé věci nebudou přesně podle jejích představ, nebude nárok na čas tak veliký, a přesto může žena strávit s dětmi hodnotné chvíle a zažívat uspokojení. Pokud, ale bude mít na chod domácnosti a výchovu dětí vysoké nároky, bude pravděpodobně muset toto všechno zajistit a bude velice časově vytížena.

3.1 Možnosti sladění osobního a profesního života

Eva Fialová a kolektiv (2007) uvádějí jako příklad možných sladění osobního a profesionálního života následující:

- péče o děti na straně zaměstnavatele (podnikové školky, jesle, instituce s denní péčí o děti apod.)
- pružné rozvržení pracovní doby
- částečný pracovní úvazek (např. na 4-6 hodin, 4 dny v týdnu apod.)
- job-sharing – sdílení jednoho pracovního úvazku s kolegyní či kolegou
- job-splitting – jeden pracovní úvazek je rozdělen na dvě části, každou část vykonává jeden z kolegů či kolegyň
- flexitime – začátek a konec pracovní doby je flexibilní, je však stanovena doba, kdy musí být zaměstnanec na pracovišti přítomný
- teleworking – práce s využitím komunikačních a informačních technologií, většinou řízena z místa bydliště
- práce z domova – pracovník není 100% času v kanceláři, ale v dohodnutém čase pracuje z místa bydliště (Fialová a kol., 2007).

3.2 Kariéra a pracovní povýšení žen

„Až 55% žen se domnívá, že: povýšení jsou nespravedlivá. Více jak polovina mužů má opačný názor a kariérní postup ve svém zaměstnání považují za adekvátní“. Vyplyvá to z internetového průzkumu portálu www.mujiplat.cz, který zastřešuje Středoevropský institut pro výzkum práce a www.jobdnes.cz. Průzkumu se zúčastnilo 18860 respondentů (Finance.idnes, 2011).

Jedním z důvodů, proč jsou ženy citlivější na spravedlnost v kariérním postupu, může být jejich nižší zastoupení v řídicích pozicích. Z průzkumu vyplývá, že v České republice jen čtyři z deseti pracovníků v manažerských pozicích jsou ženy. Když už se ženy na manažerské pozice dostanou, pracují v oblasti řízení lidských zdrojů, reklamy, public relations. Doménou mužů jsou naopak nejvyšší manažerské pozice v obchodních organizacích, stavebnictví a IT, v nich mají 84procentní zastoupení. Rozdíl v platech řídicích pracovníků v závislosti na pohlaví se pohybuje od sedmi do 39 procent (Finance.idnes, 2011).

Aby se počty žen ve vedení firem regulovaly, navrhuje Evropská komise kvóty. Podíl žen v řídicích funkcích by měl dosahovat 40 %. Tohoto čísla by mělo být dosaženo do roku 2020 (Finance.idnes, 2011). V Česku tento návrh moc příznivců nemá. Češi upřednostňují propracovanější sociální systém, který by pomohl skloubit práci a péči o děti.

Vysokoškolsky vzdělané ženy se rovněž výrazně častěji vracejí z rodičovské dovolené k původnímu zaměstnavateli oproti ženám s nižším vzděláním. Pokud nebereme v úvahu ženy, které nastoupí na další mateřskou/rodičovskou dovolenou nebo před poslední mateřskou dovolenou nepracovaly, je rozdíl mezi ženami s různými stupni vzdělání velmi výrazný.

„Zatímco mezi ženami se základním vzděláním nebo s vyučením se do tří let věku dítěte vrátí k původnímu zaměstnavateli pouhých 26%, u žen s vysokoškolským vzděláním je to 63 %. Celkem se přitom vrátí po dohodě k původnímu zaměstnavateli téměř 80 % vysokoškolsky vzdělaných žen a pouhých 43 % žen se základním vzděláním nebo vyučením. Vzdělání a kvalifikace tedy neovlivňuje pouze délku rodičovské dovolené a další celodenní péči o děti, ale i možnosti návratu žen k původnímu zaměstnavateli a jejich využívání. Ženy s vyšší kvalifikací mají zjevně vyšší motivaci vrátit se k předchozímu zaměstnavateli a i jejich zaměstnavatel se zřejmě více snaží si kvalifikované pracovnice udržet“ (Jurajda 2006, s. 9).

3.3 Rozdělení rolí v rodině

K hodnotám a normám souvisejícím s genderovým uspořádáním a dělbou rolí v rodině lze přistupovat z hlediska dvou základních modelů. „Je to jednak orientace na modifikovaný model živitele a pečovatelky (Gornick, Mezers, 2003), ve kterém žena vykonává méně náročné zaměstnání než její partner a zároveň přebírá větší díl péče o domácnost a děti. Druhým je pak egalitární model, ve kterém oba partneři vykonávají stejně náročné zaměstnání a péči o domácnost a děti si mezi sebe dělí rovným dílem“ (Kuchařová, Haberlová, s. 14).

Partnerská spolupráce při zajišťování chodu domácnosti, výchově dětí a trávení volného času s nimi bude jiná u rodičů malých dětí a jiná v rodině v období péče o školní děti. Specifická bude situace i v neúplné rodině, kde se matka žijící s dětmi nemůže dělit o povinnosti v domácnosti, a při každodenní péči o děti s partnerem.

3.3.1 Představy o skloubení rodinných a pracovních povinností

Tab. 1: Preferovaný způsob řešení při skloubení rodinných a pracovních povinností ²

	Respondentka [%]	Partner [%]
Dát přednost rodině	37,5	8,9
Věnovat se rodině i práci, ale spíše dát přednost rodině	47,9	29,9
Věnovat se rodině i práci, stejnou měrou	13,4	33,0
Věnovat se rodině i práci, ale spíše dát přednost práci	0,7	21,5
Dát přednost práci	0,5	6,7

Vyšší zapojení partnera by výrazně pomohlo při možnostech skloubit rodinu a zaměstnání pro 57-62% žen z úplných rodin a 70% žen samoživitelek (Kuchařová, Haberlová).

3.3.2 Rozdělení rolí mužů a žen v rodině

Studie Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR (2006) zjišťovala mimo jiné představy obyvatelstva ČR o rozdělení rolí mužů a žen v rodině. Na vzdělávání, starosti o rozpočet, pěstování koníčků a kontaktů by se podle výsledků měli podílet oba partneři stejně (viz tabulka č. 2), (Centrum výzkumu veřejného mínění, 2008).

² Respondentky vypovídaly o sobě samých a svých partnerech. Na otázku odpovědělo 813 respondentek. Zdroj: E-deti05“

(Kuchařová, Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti, 2006)

Tab. 2: Představy o rozdělení činností v rodině [%] ³

	muž	rozhodně muž	spíše muž	stejně oba	spíše žena	rozhodně žena	žena
nakupovat	1,7	0,5	1,3	49,6	41,2	7	48,2
péče o děti	0,4	0,2	0,2	55,7	37,7	5,5	43,2
vzdělávat se	17,7	2,5	15,2	77,5	1	0,1	1,1
pěstovat koníčky	6,6	0,6	6	91,6	0,2	0	0,2
zajišťovat domácnost	72,6	20,9	51,7	26,6	0,4	0,1	0,5
být iniciativní v intim. životě	24,5	6	18,5	66,5	3,5	1,4	4,9
vařit	1,2	0,4	0,8	21,3	61,4	15,1	76,6
pěstovat kontakty	12,4	1,2	11,2	80,2	3,8	0,3	4
starat se o rozpočet	24,3	6	18,6	58,1	13,6	3	16,6
mít funkci	37,7	4,2	33,5	53,2	1,1	0,2	1,3
uklízet	1,6	0,2	1,4	49,8	37,7	10,5	48,3
dělat kariéru	46,9	10,4	36,4	49,5	0,4	0,1	0,5

Ve většině rodin žena vykonává domácí práce z větší části než muž. Muži se na domácích pracích spíše spolupodílejí a pomáhají. Nemůžeme tedy hovořit o rovnocenném postavení partnerů. Nejvíce muži pomáhají v České republice s nákupem, nebo své partnerky doprovázejí při nakupování například ve velkých obchodních centrech a dále při velkém úklidu např. mezi svátky. Do pomoci v domácnosti se více zapojují muži z měst, než muži z venkova. Muži s vyšším vzděláním, než muži se vzděláním nižším. Na druhou stranu je nutno říci, že se současní muži podílejí na domácích pracích více, než tomu bylo u generace jejich otců. Přesto všechno však žena tráví při činnostech obstarávajících domácnost více času než muž. Dalo by se namítnout, že existují i mužské domácí práce jako např. oprava automobilu, různé opravy v domácnosti apod., ale tato činnost nevyžaduje takovou pravidelnost jako např. vaření, uklízení, praní, žehlení (Maříková, 2003).

³ Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“.

Hana Maříková (2003) rozlišuje tři modely rozdílů v péči o děti mezi muži a ženami:

- **Transakční model:** o děti se stará pouze žena. Zajišťuje náplň volného času, věnuje se přípravě do školy, působí jako výchovný činitel v rodině. Otce zde děti berou jako autoritu. Tento model zatím funguje ve většině rodin.
- **Smišený model:** muž se více podílí na péči o dítě, s dětmi tráví jejich volný čas, vymýšlí si různé aktivity, např. s nimi sportuje apod.
- **Partnerský model:** oba partneři se podílejí na péči o dítě, každý mu věnuje to, co mu čas dovoluje. Vyrovnaný přístup obou partnerů. Tento model není příliš rozšířený.

4 Teorie životního stylu žen

4.1 Teorie založené na lidských preferencích

„Prostřednictvím této teorie se Hakimová snaží vysvětlit a předvídat, jaký životní styl žena preferuje z hlediska na napojení na trh práce – zdali ji její preference vedou k práci a k budování kariéry v zaměstnání nebo ji spíše přitahuje péče o rodinu a výchovu dětí“ (Rabušic, Chromková-Manea 2007, s. 77).

Preferenční teorie rozlišuje tři typy žen, podle kterých pak můžeme následně posuzovat konkrétní chování jednotlivých žen. Podle Catherine Hakimové existuje několik typů žen, které mají určitý postoj k rodině a placené práci a poté se na základě preferencí rozhodují, jestli mít děti, kolik dětí mít, nebo zda je vůbec mít. Na tomto rozhodování má vliv i rodinná a sociální politika státu: „...ve svých výzkumech našla přibližně 20% žen orientovaných na domácnost, asi 60% žen adaptivních a 20% žen zaměřených na zaměstnání...“ (Rabušic, Chromková-Manea 2007, s. 78).

4.1.1 Skupiny žen podle Hakimové

- Ženy orientované na domácnost (home-centered women). Tyto ženy upřednostňují péči o děti a domácnost, chystají se na větší počet dětí a zaměstnání hledají jen tehdy, pokud je k tomu nutí ekonomické důvody. Tyto ženy nereagují na politiku zaměstnanosti, ale ovlivňuje je sociální politika státu.
- Ženy orientované na práci a kariéru v zaměstnání (work-centred women). Tyto ženy se realizují více ve své pracovní kariéře než v rodině. Před rodinou upřednostňují i své další aktivity jako sport, kulturu, vlastní zájmy. Přestože žijí v manželském svazku, bývají bezdětné. Rodinná ani sociální politika státu pro ně nejsou důležité.
- Ženy adaptivní (adaptive women). Tyto ženy se snaží skloubit práci v zaměstnání a v domácnosti. Tyto ženy nebudí kariéru, ale chtějí pracovat. Tato skupina žen je ve společnosti nejpočetnější (viz výše). Reagují na rodinnou i sociální politiku státu, zajímá je vše, co dokáže harmonizovat rodinu

(Rabušic, Chromková-Manea, 2007).

Ladislav Rabušic a Beatrice-Elena Chromková-Manea recenzovali teorii Hakimové ve vztahu k české populaci. Podle jejich zjištění je podíl žen klasifikovaných jako

adaptivní ve srovnání s ostatními dvěma skupinami žen zdaleka nejvyšší. Žen orientovaných na rodinu je poněkud více, než žen orientovaných na práci a zaměstnání.

4.2 Teorie racionální volby

Tyto teorie a jejich následná rozpracování v obecné rovině popisují rozhodnutí rodičů směřující k počtu dítěte jako kalkul rodičů zvažujících své osobní preference a vynaložené náklady, přičemž vynaložené náklady se mění podle toho, zda jde o první dítě, nebo děti vyšších pořadí.

Jednou z nejčastějších výtek vůči teoriím racionální volby je, že přistupují k člověku jako k chladně kalkulující bytosti, která zvažuje možnosti, které jí život nabízí, a vybírá si to, co je pro ni nejlepší. Teorie racionální volby se ve většině případů zabývají vztahem mezi společenskou makrostrukturou a lidským chováním. Racionální volba, tzn. uvažování o nejvíce ziskové či ztrátové variantě rozdělení času mezi rodinu a práci je pro ženy velmi důležitá. „Teorie racionální volby vychází z předpokladu, že se jedinci snaží jednat racionálně v ekonomickém smyslu, tzn., že se při každém rozhodování snaží maximalizovat svůj užitek“ (Možný 2008, s. 69).

5 Rodina a rodinná politika

5.1 Rodina jako základ společnosti

V dnešní postmoderní společnosti se orientujeme na výkon a ekonomickou prosperitu a zároveň na blaho jednotlivce. Na rodinné aktivity není vynakládáno dost času a sil, přestože si rodina zachovává vysokou společenskou hodnotu. Řadu rolí přebírá stát, přetrvávají však nejasnosti o míře autonomie rodiny i intervence státu do rodin. Stát se v sociální oblasti zaměřuje na podporu osob či skupin, které se ocitnou v nepříznivé životní situaci anebo jsou ohroženi sociálním vyloučením. V pozadí však zůstává podpora zdravé a fungující rodiny. Rodina má dnes řadu nových forem partnerství a soužití, ale stále je považována za základ společnosti. Pro bezproblémové fungování rodinného života jsou klíčové tři základní předpoklady: znalosti/kompetence, čas a peníze (Rodinná politika, 2008).

5.2 Rodinná politika

Rodinnou politiku tvoří souhrn aktivit a opatření za účelem podpory rodiny. Zasahuje do nejrozličnějších oblastí života společnosti jako např. bydlení, školství, zdravotnictví, trh práce, infrastruktury. Rodinná politika však na druhou stranu musí respektovat autonomii a schopnost rodin se samostatně rozhodovat. Podporuje rodiny v jejich přirozených funkcích, nesmí přebírat tyto role a zasahovat do vnitřního života rodin.

5.2.1 Zaměření rodinné politiky

Rodinná politika má podporovat vytváření vhodných socioekonomických podmínek pro fungování rodin. Zaměřuje se na:

- finanční zajištění rodiny
- slučitelnost práce a rodiny podporou svobodného rozhodování rodin o způsobu zajištění péče o děti, v němž ani jedna z alternativ nebude znamenat sociální či finanční znevýhodnění
- služby pro rodiny
- finanční i nefinanční podporu rodičovské péče o děti
- podporu všestranně vyhovujících rodinných a rodičovských kompetencí
- podporu institutu manželství a jeho společenské prestiže

- podporu rodin se specifickými potřebami
- podporu všech subjektů podporujících rodinu, jmenovitě zapojení krajů a obcí do rodinné politiky (Rodinná politika, 2008).

Kuchařová říká, že rodinná politika se většinou soustřeďuje na přímé-spotřební náklady, které jsou snadněji vyčíslitelné. Na nepřímé náklady, označované také jako náklady ušlé příležitosti, již pozornost tolik upřena není. Zatímco na přímých nákladech se mohou podílet oba dva rodiče, nepřímé náklady nese ve většině případů žena (Kuchařová 2006b, s. 232).

Podle Sirovátky (2000) změny provedené po roce 1995 v systému rodinných dávek signalizují směřování k tržně orientovanému typu rodinné politiky. Doba poskytování rodičovských příspěvků je vedena snahou umožnit ženě na poměrně dlouhou dobu opustit pracovní trh. Tato strategie odpovídá preferencím české populace.

5.2.2 Preferovaná opatření rodinné politiky

- dobrá dostupnost služeb a zařízení pro děti do tří let věku s kvalitní péčí a přijatelnými cenami
- dobrá dostupnost mateřských škol s kvalitní péčí a přijatelnými cenami
- dobře placená a přijatelně dlouhá mateřská dovolená
- snížení daní pro osoby s nezaopatřenými dětmi
- možnost zkrácených úvazků a pružné pracovní doby pro rodiče s malými dětmi
- dostatečně vysoké porodné při narození dítěte
- dostatečně vysoké přídavky na děti
- snížení nákladů na vzdělání dětí
- možnost novomanželské půjčky
- cenově dostupné bydlení pro rodiny s dětmi
- zavedení povinnosti zaměstnavatele poskytovat matkám nebo otcům dětí do 10 ti let každý měsíc 1-2 dny volna na rodinné záležitosti
- možnost rodičů střídat se na mateřské a rodičovské dovolené
- kvalitní pracovně-právní ochrana rodičů v zaměstnání a garance jejich nároků
- dostatek zařízení pro školní děti v mimoškolní době a během prázdnin (družiny)

(Bartáková, Kulhavý 2007, s. 68).

5.3 Mateřská dovolená a rodičovská dovolená

Kuchařová (2006) říká, že rodičovská dovolená je koncipována jako nástroj sociální a rodinné politiky státu, zaměřený na děti, na zabezpečení jejich péče primárně v domácím prostředí.

Skutečnost, že se o období péče o nejmenší děti běžně hovoří jako o mateřské či rodičovské dovolené může vyvolat mylnou představu, že se vlastně jedná o jakousi zábavnou náplň volného času. Práce, kterou matka nebo obecně rodič při péči o dítě odvádí, není definovatelná.

Rozhodne-li se matka setrvat v domácnosti při péči o dítě i po mateřské dovolené, navazuje na ni tzv. rodičovská dovolená. Peněžitá pomoc v MD je dávkou nahrazující příjem. Náleží při splnění stanovených podmínek pojištěnci, tzn. zaměstnancům a osobám samostatně výdělečně činným. Na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí si má možnost každý zjistit a pomocí kalkulačky spočítat, jak vysokou peněžitou pomoc v mateřství získá.

Tab. 4: Výpočet výše peněžitě pomoci v mateřství podle zák. č. 187/ 2006 Sb. Při nástupu na MD v roce 2013

POČET KALENDÁŘNÍCH DNU peněžitě pomoci v mateřství	Například 196 dnů
Vyměřovací základ měsíční	25 000,- Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ)	821,92 Kč
do 863,-Kč redukce na 100%	tj. 821,92 Kč
od 863 Kč do 1295 Kč redukce na 60%	0
od 1295Kč do 2589 Kč redukce na 30%	0
nad 2589 Kč se nezohledňuje	0
Peněžitá pomoc v mateřství 70% z 822 Kč	tj.576x196 dnů
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ	112 896,- Kč

Při rodičovské dovolené je matce vyplácena dávka – rodičovský příspěvek. Nárok na výplatu rodičovského příspěvku má rodič, který řádně a celodenně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Může si zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří nebo čtyř let dítěte.

V současné době je příspěvek vyplácen ve třech výměrách. Rychlé čerpání – 11400 Kč po PPM do 24 měsíců věku dítěte, klasické čerpání – 7600 Kč do 36 měsíců věku dítěte a pomalé čerpání – 3800 Kč do 48 měsíců věku dítěte.

U dětí dlouhodobě ZP a dlouhodobě ZTP náleží rodičovský příspěvek do 7 let, popř. deseti let věku. V případě, že tomuto dítěti nenáleží příspěvek na péči je výše rodičovského příspěvku 7 600 Kč měsíčně. Pokud tomuto dítěti náleží příspěvek na péči, pak je rodičovský příspěvek 3000 Kč měsíčně.

5.3.1 Rodičovská dovolená jako past?

V polovině 90. let byla v České republice prodloužena délka nároku na pobírání rodičovského příspěvku ze tří na čtyři roky. S tímto opatřením by ruku v ruce logicky mělo následovat opatření, které by prodlužovalo dobu, po kterou existuje ochrana před ztrátou zaměstnání, kdy má matka po rodičovské dovolené nárok na své původní pracovní místo.

Ministerstvo práce a sociálních věcí hovoří o možnosti volby a zvýšené flexibility v rozhodnutí rodičů. Ve skutečnosti je prý volba přístupná jen určitým rodinám. Tenhle stav se dá označit jako „promarněná šance na změnu“. Aby si matka mohla zvolit nejrychlejší možnost čerpání, musí její příjem přesahovat určitou hranici a musí se účastnit nemocenského pojištění.

V důsledku této legislativy začaly úřady práce pomáhat nezaměstnaným matkám v návratu na pracovní trh právě až po uplynutí doby, po kterou měly nárok na výplatu rodičovského příspěvku. Jinak řečeno, hledá-li například matka zaměstnání v době, kdy jsou jejímu dítěti tři roky, a ona se chce vrátit do práce, má se za to, že tato situace pro ni nepředstavuje hlavní problém, protože může s dítětem zůstat ještě rok na rodičovské dovolené. Pak teprve bude její situace posuzována jako závažná, přitom mohla již rok pracovat a výrazně tak zkrátit dobu absence na trhu práce (Kuchařová, 2005).

5.3.2 Služby a péče o děti do tří let

V České republice se lze rozhodnout mezi třemi typy služeb péče. Jsou to zdravotnická zařízení typu jesle, dále soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č.455/1991 Sb., o živnostenském podnikání a služby typu „baby-sitting“. Všechny služby jsou placené.

Z informací MPSV vyplývá, že v současné době funguje 49 jeslí a navštěvovat je může pouze jedno procento dětí ve věku do tří let, poptávka tak zcela převyšuje nabídku. Z tohoto důvodu umisťují rodiče děti mladší tří let do mateřských škol. Podle informací MPSV navštěvuje mateřské školy až 25% dětí mladších tří let. Otázka zabezpečení péče o děti do tří let věku je v České republice předmětem poměrně časté mezinárodní kritiky (MPSV, 2013).

5.3.3 Služby a péče o děti předškolního věku

Nejrozšířenějším předškolním zařízením jsou mateřské školy zřízené státem, obcí, krajem, které poskytují vzdělávání v posledním ročníku mateřské školy. Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání stanovuje podmínky soukromých mateřských škol, zřízených podle školského zákona (MPSV, 2013).

K výhodnější slučitelnosti rodinných a profesních rolí by napomohlo větší přizpůsobení těchto služeb potřebám rodin s dětmi. Překážkou bývá místní a časová dostupnost těchto předškolních zařízení. Ne vždy lze zharmonizovat pracovní dobu s provozem školky nebo družiny.

Pokud tedy mateřská škola nebo družina (resp. jejich zřizovatel) nejsou schopni nebo ochotni vyjít matkám vstříc a provozní dobu upravit, nezbývá matce nic jiného, než se těmto podmínkám podřídí a hledat takové zaměstnání, které by umožňovalo možnost práci a rodinu v tomto směru sladit. Zaměstnavatelem požadovaná časová flexibilita, přesčasová práce, a zároveň omezené možnosti výběru vhodných předškolních zařízení s příznivou pracovní dobou, mohou být častým důvodem pro nemožnost vrátit se po rodičovské dovolené zpět k původnímu zaměstnavateli.

V teoretické části této práce je popsána potřeba žen skloubit soukromý a pracovní život. Navyklým vzorcem v chování, kdy se lidé stanou rodiči je takový, že žena odchází na několik let na mateřskou dovolenou a muž zůstává v zaměstnání. Je takovéto uspořádání soukromé a pracovní sféry nutné? Je potřeba si uvědomit, zda vstřícný postoj zaměstnavatelů k sladování osobní a profesního života zaměstnanců, by

mohl být pro podnik přínosem. Zkušenost rodičovství mění lidské životy, obohacuje pohled na svět a mění i vztah k zaměstnání. V této práci je popsána zaměstnanost žen i důsledky nezaměstnanosti, postavení žen na trhu práce, kariéra i případná diskriminace. V dnešní době je třeba se zamyslet i nad rodinnou politikou státu a úlohou rodiny. V empirické části této práce je pomocí dotazníků zmapováno, zda je pro ženy po mateřské dovolené obtížné najít zaměstnání, které odpovídá jejich vzdělání a časovým potřebám a jaké mohou být příčiny těchto obtíží.

Empirická část

Projekt výzkumu

Cílem empirické části bylo zjistit průzkumem subjektivní názor oslovených žen na problematiku zaměstnanosti žen-matek v souvislosti s jejich mateřstvím. Chtěli jsme se dozvědět jejich názory, zkušenosti, pocity a to jak z profesního tak i rodinného hlediska a porovnat je s teoretickou částí této práce.

Celkem čtyřiceti ženám ve věku od 20 do 40 let, které mají minimálně 1 dítě, jsme položili 17 otázek v strukturovaném dotazníku. Otázkami jsme cílili k zjištění, zda je pro ženy po mateřské dovolené obtížné najít zaměstnání, které by odpovídalo jejich vzdělání a časové potřebě pro zvládnutí rodičovských povinností. Zajímalo nás, i zda jsou ženy ochotny pracovat v případě, že práce nebude odpovídat jejich vzdělání.

Podotázkou, na kterou jsme hledali odpověď, bylo zjistit, jaké mohou být příčiny těchto obtíží a to zejména ze strany žen.

Hypotézy

Předpokládáme, že pro více než polovinu respondentek z našeho vzorku nebylo jednoduché nalézt si zaměstnání. Vycházíme z teoretické části a to ze zaměstnanosti a současné nezaměstnanosti žen, rodinné politiky státu a teorie založené na lidských preferencích. Příčiny budou zřejmě jak na straně zaměstnavatele, tak na straně žen-matek. Předpokládáme dva důležité faktory, které brání získání odpovídající profese.

Ze strany zaměstnavatele

- a) zaměstnavatel není flexibilní k úpravě pracovní doby dle potřeb respondentek
- a1) zaměstnavatel není ochoten vyjít vstříc matkám v práci na zkrácený úvazek
- a2) zaměstnavatel neposkytuje možnost umístění dítěte do firemního zařízení, které poskytuje celodenní hlídání

Ze strany respondentek

- b) matky po MD mohou cítit jistou profesní neuspokojivost a mohou disponovat nízkým sebevědomím a nedůvěrou v sebe sama po dlouhé době doma s dítětem
- b1) matky se domnívají, že je dítě překážkou pro zaměstnavatele
- b2) matky nechtějí přijmout profesi, která by neodpovídala jejich vzdělání a nabytým pracovním zkušenostem

Metoda průzkumu

Pro cíl, který si ve své práci kladu, jsem si zvolila jako výzkumnou metodu strukturovaný dotazník s uzavřenými otázkami, ve kterém si mohou respondentky zvolit možnosti a) až d) plus jednu otevřenou otázku s volnou odpovědí.

Výběr respondentek

Pro svůj záměr jsem si zvolila respondentky v nákupním centru v Liberci v měsíci dubnu 2013. Oslovovala jsem jednotlivé ženy s tím, zda se chtějí účastnit mého výzkumu a poté zda mají, či nemají děti a jestli jsou již po mateřské dovolené a jsou zaměstnány. Zajímal mne věk od 20 let do 40 let. Pokud můj výběr vyhovoval mým požadavkům, požádala jsem je o vyplnění dotazníku. Poté jsem si od nich dotazník opět vzala zpět.

Způsob zpracování dat

Můj výzkum je kvantitativního rázu.

6 Prezentace a interpretace výzkumných dat

Výzkumný vzorek byl, jak bylo již zmíněno, na ženy matky ve věku 20 až 40 let, které byly osloveny v Obchodním centru Nisa v Liberci a pocházely z Libereckého kraje. Celkového výzkumného vzorku se zúčastnilo celkem 40 žen.

Nejvíce respondentek bylo ve věku 26-35 let a to v počtu 27. Ve věku 20-25 let to bylo pět respondentek a ve věku 36-40 let bylo osm respondentek, viz tabulka 4. U oslovených respondentek převládalo střední odborné vzdělání u 18ti a úplné střední vzdělání, popř. úplné střední odborné vzdělání u 14ti, šest jich mělo vzdělání vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání a dvě respondentky byly se vzděláním základním, viz tabulka 5. Na otázku jejich rodinného stavu odpovědělo 17 respondentek, že jsou vdané, svobodných bylo 12 a rozvedených 11 viz tabulka 6. V současné době mělo 23 respondentek dvě děti, jedno dítě mělo 15 respondentek a tři a více dětí měly dvě respondentky, viz tabulka 7.

Tab. 4: Věk respondentek

Věk	Počet respondentek
20-25 let	5
26-35 let	27
36-40 let	8
Celkem	40

Tab. 5: Vzdělání respondentek

Vzdělání	Počet respondentek
základní	2
střední odborné	18
úplné střední, úplné střední odborné	14
vyšší odborné, vysokoškolské	6
Celkem	40

Tab. 6: Současný stav respondentek

Současný stav	Počet respondentek
svobodná	12
vdaná	17
rozvedená	11
Celkem	40

Tab. 7: Počet dětí

Počet dětí	Počet respondentek
1 dítě	15
2 děti	23
3 a více dětí	2
Celkem	40

Otázka číslo 5 - Jste zaměstnaná?

Podotázka: Pokud ANO (částečný nebo plný úvazek), pokud NE (MD nebo nezaměstnaná)

Z tabulky č. 8 vidíme, že více než polovina oslovených žen tj. 27 jsou zaměstnané a více než třetina oslovených žen tj. 13,33 žen je nezaměstnaných. Z toho vyplývá, že každá třetí oslovená žena je v současné době bez práce. Pokud tomu tak bylo, ptali jsme se zda jsou na mateřské dovolené, zde odpověděly kladně čtyři ženy, nebo zda jsou nezaměstnané, zde odpovědělo kladně devět žen. Na částečný pracovní úvazek pracují pouze čtyři ženy, zbytek dotázaných žen pracuje v současné době na plný pracovní úvazek, viz tabulka č. 9.

Tab. 8: Zaměstnání

ANO	27
NE	13
Celkem	40

Tab. 9: Zaměstnaná ANO/NE

odpověď ANO	částečný úvazek	4
odpověď ANO	plný úvazek	23
odpověď NE	nezaměstnaná	9
odpověď NE	na MD	4
Celkem		40

Otázka číslo 6 – Jak dlouho jste po mateřské dovolené hledala práci?

Na tuto otázku odpovědělo pouze 36 oslovených žen a to proto, že čtyři ženy jsou v současné době na mateřské dovolené. Největší počet oslovených žen našlo práci do tří měsíců po skončení MD. Tyto ženy dopisovaly do dotazníků, že práci začaly hledat již půl roku před ukončením MD, bylo jich celkem 17. Deset žen si našlo nové zaměstnání do šesti měsíců, více jak šest měsíců hledalo šest žen a pouze tři měly to štěstí, že se mohly vrátit do svého původního zaměstnání a to do jednoho měsíce po skončení MD, viz tabulka č. 10.

Tab. 10: Jak dlouho jste hledala zaměstnání

do 1 měsíce	3
do 3 měsíců	17
do 6 měsíců	10
více než 6 měsíců	6
celkem	36

Otázka číslo 7 – Co je pro vás v životě důležitější, rodina nebo kariéra?

Rodina je důležitější než kariéra u 19 žen, zde odpovídaly ženy se základním, odborným a středním vzděláním. Kariéra byla důležitější než rodina u šesti žen, zde odpovídaly ženy s vysokoškolským, popř. středoškolským vzděláním. Patnácti ženám vyhovuje skloubení pracovního a rodinného života, takto odpovídaly ženy se středoškolským popř. vysokoškolským vzděláním. Výsledky v tabulce č. 11.

Tab. 11: Rodina nebo kariéra

rodina	19
kariéra	6
skloubení rodiny a kariéry	15
celkem	40

Otázka číslo 8 – Před MD jsem pracovala jako?

Tabulka číslo 12 ukazuje, že před MD pracovalo nejvíce žen jako zaměstnanec a to 28, jako podnikatelky pracovaly tři ženy a čtyři ženy byly nezaměstnané. Do ostatních patřily tři ženy, které pokračovaly v MD narozením druhého dítěte a dvě ženy, které ukončily studium.

Tab. 12: Jaká byla vaše pracovní pozice

zaměstnankyně	28
podnikatelka	3
nezaměstnaná	4
ostatní	5
celkem	40

Otázka číslo 9 – Udržovala jste kontakt se zaměstnavatelem v průběhu MD?

Na tuto otázku odpovědělo 25 žen, že se svým zaměstnavatelem po dobu MD kontakt neudržovaly a pouze 15 žen odpovědělo, že kontakt se zaměstnavatelem udržovalo, tabulka číslo 13.

Z vyplněných dotazníků se dá vyčíst, že ženy s vysokoškolským popř. středoškolským vzděláním se svým zaměstnavatelem po dobu MD komunikovaly a poté se i ke svému zaměstnavateli vrátily a to už buď na svou pracovní pozici, nebo na jinou pracovní pozici

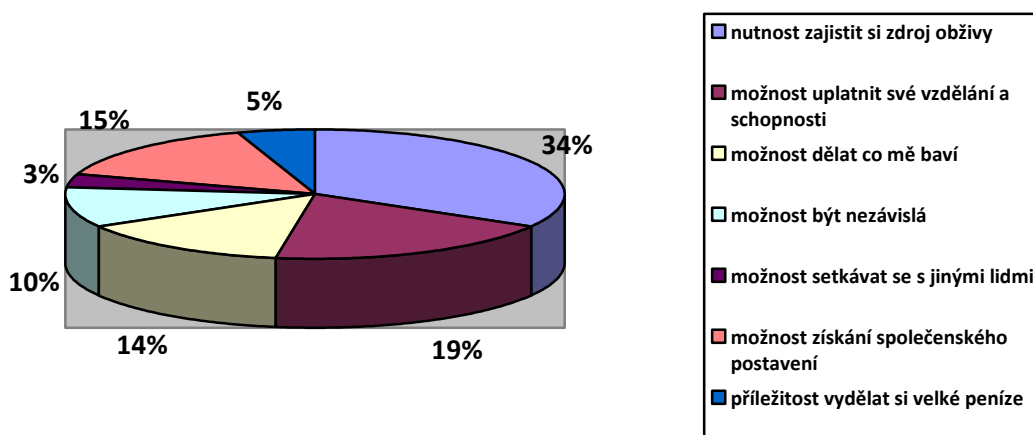
Tab. 13: Udržovala jste kontakt se zaměstnavatelem

ANO	25
NE	15
celkem	40

Otázka číslo 10 – Co pro Vás znamená zaměstnání?

Každá ze čtyřiceti žen měla možnost, zaškrtnou 3 prioritní odpovědi.

Z Grafu č. 2, vyplývá, že pro 34% respondentek je zaměstnání nutností zajištění zdrojů obživy (tj. 40 odpovědí). 19 % respondentek odpovědělo, že zaměstnání pro ně znamená, možnost uplatnit své vzdělání a schopnosti (tj. 23 odpovědí). Pro 15% respondentek je zaměstnání možností získání společenského postavení (tj. 17 odpovědí). Pro 14% respondentek bylo zaměstnání možností dělat to, co je baví (17 odpovědí). Pro 10% respondentek znamenalo zaměstnání možnost být nezávislá (tj. 12 odpovědí). Možnost setkávat se s jinými lidmi odpověděla pouze 3% respondentek (tj. 4 odpovědi). Pro 5% respondentek bylo zaměstnání možností vydělat si velké peníze (tj. 6 odpovědí).



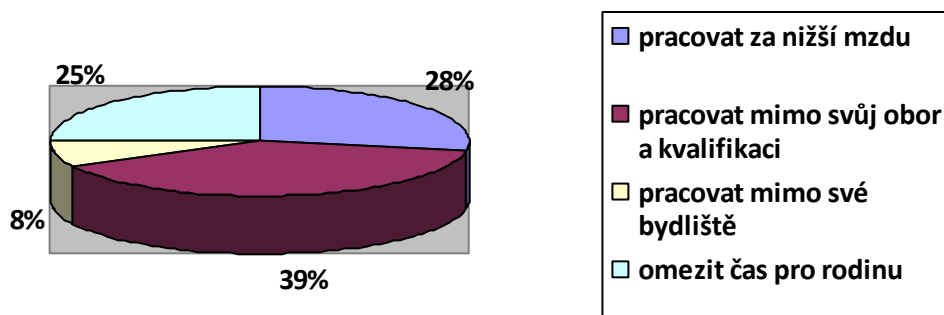
Graf 2: Co pro vás znamená zaměstnání

Otázka číslo 11 – Co byste byla ochotna udělat pro to, abyste zůstala zaměstnaná a to v případě, že by bylo vaše zaměstnání ohroženo?

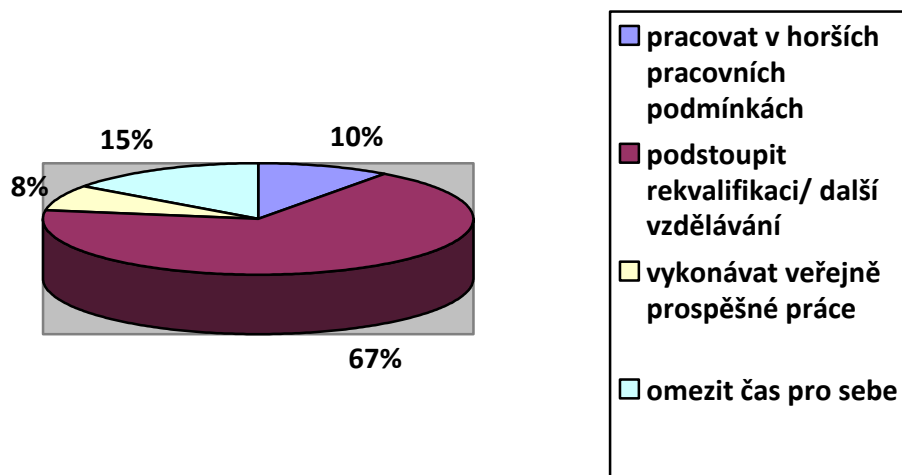
Tato otázka byla rozdělena na dvě části, v každé části mohly ženy vybrat jednu možnost.

Z celkového počtu čtyřiceti žen na první polovinu otázky odpovědělo takto: 16 žen by bylo ochotno pracovat mimo svůj obor a kvalifikaci (tj. 39% respondentek). Za nižší mzdu by bylo ochotno pracovat 11 žen z celkového počtu 40 (tj. 28% respondentek), zajímavé bylo, že 10 žen (tj. 25% respondentek) by v případě, že by přišly, o práci bylo ochotno omezit čas pro rodinu, dojíždět pracovat mimo své bydliště zaškrtnuly tři ženy (tj. 8% respondentek). Graf 3.

Na druhou polovinu otázek vybrané ženy odpovídaly takto. Největší počet žen a to 27 (tj. 67% respondentek) by bylo ochotno podstoupit rekvalifikaci nebo se dále vzdělávat, zde vidíme jak je zaměstnání pro ženy důležité, toto souvisí i s předcházejícími odpověďmi. Pracovat v horších pracovních podmínkách by byly pouze čtyři ženy z dotázaných (tj. 10% respondentek), šest žen, by omezilo svůj vlastní volný čas (tj. 15% respondentek) a třem ženám by nevadilo být nezaměstnaná a provádět veřejně prospěšné práce (tj. 8% respondentek). Graf 4



Graf 3: V případě ohrožení pracovní pozice je žena ochotna:



Graf 4: V případě ohrožení pracovní pozice je žena ochotna:

Otázka číslo 12 - Myslíte si, že jsou děti překážkou při hledání zaměstnání?

Přestože u výběrových řízení se nesmějí dotazovat na počty dětí, 33 žen z našeho vzorku si myslí, že ženy jsou překážkou při přijetí do zaměstnání, ženy se pro zaměstnavatele stávají méně flexibilní a hrozí, že když budou děti nemocné, zůstanou s nimi doma.

Pouze pět žen si myslelo, že děti nejsou při přijetí do zaměstnání překážkou,

jednalo se o ženy s vysokoškolským popř. středoškolským vzděláním. Dvě ženy z našeho vzorku odpověděly, že neví. Tabulka č. 14.

Tab. 14: Jsou děti při hledání práce překážkou

ANO	33
NE	5
nevím	2
celkem	40

Otázka číslo 13 – Vrátila jste se po MD do stejného zaměstnání?

Když ne, tak proč?

Odpověď na tuto otázku nás velmi zajímala, předpokládala jsem, že se většina žen do svého původního zaměstnání vrátí. U našeho vzorku žen tomu tak není, 27 ze 40 oslovených žen se do svého původního zaměstnání nevrátilo. Většinou z důvodů, že jim byla jejich pracovní pozice zrušena, zaměstnavatel ukončil činnost, časově náročná práce, plný pracovní úvazek, umístění dětí do školky. Po MD do svého původního zaměstnání nastoupilo 13 žen, z toho devět žen na své původní pracovní místo a čtyři ženy na jinou pracovní pozici. Tabulka číslo 15.

Tab. 15: Při návratu do zaměstnání jste zastávala stejnou pracovní pozici

nevrátila jsem se do původního zaměstnání	27
vrátila jsem se na původní pozici	9
vrátila jsem se na jinou pozici	4
celkem	40

Otázka číslo 14 – Poskytuje nebo poskytoval váš zaměstnavatel možnost umístění dítěte do firemního zařízení, které nabízí celodenní hlídání?

Z tabulky č. 16 vyplývá, že ve většině případů naše respondentky nemají možnost využití firemního zařízení, které by poskytovalo celodenní hlídání. Počet těchto žen je 36 z našeho výzkumného vzorku. Možnost umístit své děti ve firemním zařízení mají dvě respondentky, z nichž jedna dopsala, že ji zaměstnavatel přispívá na MŠ v místě jejího bydliště finanční částkou. Od čtyř respondentek jsme získali odpověď nevím, ty by asi o tuto možnost nestály.

Tab. 16: Umístění do firemní školky

Možnost firemního zařízení	Počet respondentek
Ano	2
Ne	34
Nevím	4
Celkem	40

Otázka číslo 15 – Myslíte si, že ženy po mateřské dovolené cítí profesní nejistotu, ztratí sebevědomí a důvěru v sama sebe a to vinou dlouhé doby doma s dítětem?

Tabulka č. 17 ukazuje, že 29 respondentek má pocit, že po dobu dlouhodobé MD ztrácí profesní jistotu, znalosti a kompetence. Pokud nejsou ve spojení se zaměstnavatelem, který by je informoval co se v zaměstnání děje, nejsou schopny proniknout bez potíží do pracovního procesu. Deset respondentek se domnívá, že necítí profesní nejistotu, a ani neztratily sebevědomí či sebedůvěru. Pouze jedna respondentka, nedokázala odpovědět na tuto otázku.

Tab. 17: Pocit pracovní nejistoty, ztráta sebevědomí a důvěry v sebe

Ztráta profesní jistoty, sebevědomí, důvěry v sebe	Počet respondentek
Ano	29
Ne	10
Nevím	1
Celkem	40

Otázka číslo 16 – Vychází nebo vycházel Vám zaměstnavatel vstříc jako ženě-matce? Pokud ano, tak jak? Pokud ne, tak proč? Prosím popište.

Na tuto otázku odpovědělo 18 respondentek „ano“. Dále ženy odpovídaly takto:

- pracuji na částečný pracovní úvazek – čtyři respondentky
- zaměstnavatel mi přispívá finanční částkou na MŠ v místě bydliště – jedna respondentka
- nemusím pracovat na 3 směny – pouze ranní a odpolední – dvě respondentky
- mám pružnou pracovní dobu – devět respondentek
- využívám firemní zařízení k hlídání dětí – jedna respondentka
- pracuji z domova – jedna respondentka

Na tuto otázku odpovědělo 22 respondentek „ne“. Dále odpovídaly takto:

- úprava pracovní doby, sice mi navrhovali zkrácený pracovní úvazek, ale práce odpovídala plnému pracovnímu úvazku – tři respondentky
- zaměstnavatel mi neumožnil pracovat pouze na ranní směny – dvě respondentky
- neměla jsem se kam vrátit, zaměstnavatel mi zrušil pracovní pozici – deset respondentek
- mám dvě děti, které jsou často nemocné, zaměstnavatel mně při první příležitosti dal výpověď
- dvě respondentky nevyplnily

7 Vyhodnocení předpokladů

Předpokládali jsme dva důležité faktory, které brání ženám matkám získat odpovídající profese. Za a) ze strany zaměstnavatele a za b) strany respondentek.

Předpoklad: a) Zaměstnavatel není flexibilní k úpravě pracovní doby dle potřeb respondentek se nám nepotvrdil, z oslovených respondentek, které na otázku č. 16 odpovědělo „ano“ pracovalo v zaměstnání s pružnou pracovní dobou, devět žen a další čtyři na zkrácený pracovní úvazek. To znamená, zhruba každé třetí ženě z našeho vzorku vychází zaměstnavatel vstříc s pružnou pracovní dobou nebo částečným pracovním úvazkem.

Předpoklad: a1) Zaměstnavatel není ochoten vyjít vstříc matkám v práci na zkrácený úvazek, tento předpoklad se nám potvrdil, z oslovených respondentek pouze čtyři pracují na částečný pracovní úvazek což je 10 % z oslovených žen. Částečné úvazky zaměstnavatelé v dnešní době nepreferují, přestože rodič, který pečuje o dítě mladší 15 let, má právo na částečný pracovní úvazek. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom závažné důvody. Hodinová mzda by měla být stejná jako při práci na plný pracovní úvazek, jinak se jedná o diskriminaci. Částečný pracovní úvazek může mít nejrůznější obsah, rodič může pracovat, v jakémkoliv denním rozvržení, vždy záleží na dohodě se zaměstnavatelem. Domnívám se, že mezi ženami není právní povědomí o právech, které mají a spíše čekají, co jim zaměstnavatel nabídne.

Předpoklad: a2) Zaměstnavatel neposkytuje možnost umístění dítěte do firemního zařízení, které má celodenní hlídání. Tento předpoklad se nám potvrdil, pouze 1 žena využívá firemní hlídání a jedné zaměstnavatel přispívá na náklady spojené s MŠ.

Předpoklad: b) Matky po MD mohou cítit jistou profesní neuspokojivost a mohou disponovat nízkým sebevědomím a nedůvěrou v sebe sama po dlouhé době doma s dítětem. Tento předpoklad se nám potvrdil, více než polovina dotázaných žen se domnívá, že po mateřské dovolené delší tři let ztrácejí sebedůvěru a přestávají věřit v samy sebe, ve své schopnosti a možnosti.

Předpoklad: b1) matky se domnívají, že je dítě překážkou pro zaměstnavatele. Tento předpoklad se nám potvrdil. Třicet tři respondentek se domnívalo, že při získávání pracovního místa bylo dítě nebo děti překážkou.

Předpoklad: b2) Matky nechtějí přijmout profesi, která by neodpovídala jejich vzdělání a nabytým pracovním zkušenostem. Tento předpoklad se nepotvrdil. Většina z oslovených žen je ochotna pracovat na pozicích, které neodpovídají jejich vzdělání. I vysokoškolsky vzdělaná žena pracuje na zkrácený pracovní úvazek na přepážce České pošty. Nabyté pracovní zkušenosti a dovednosti neberou jako své plus, ale spíš vyčkávají, zda je budou moci uplatnit.

8 Navrhovaná opatření

V současné době máme v ČR model, ve kterém mají ženy možnost dlouhé rodičovské dovolené, nemají však nárok na předškolní péči nebo zkrácené pracovní úvazky. Výrazně poklesly kapacity veřejných služeb, které usnadňují péči o děti (jesle, mateřské školy). Ženy pracují na plný pracovní úvazek nebo mají děti, tím se v ČR pro většinu žen stává mateřství začarovaným kruhem. Je třeba zlepšit rodinnou politiku státu. Není nic jednoduššího než vyzkoušet co funguje v jiných zemích (Švédsko, Finsko, Dánsko, Německo, Francie) Například: zkrátit mateřskou dovolenou a po její dobu vyplácet mzdu jako v práci. Dále zřídít dostatečné množství předškolních zařízení s tím, že musí dítě přijmout, pokud bude toto zařízení plně obsazeno zajistit náhradní zařízení v blízkosti bydliště nebo zaměstnání. Zaměstnavatelům nařídít zákonem, umožnit rodičům dětí do deseti let, práci na částečný úvazek.

Ze strany zaměstnavatelů je potřeba zabývat se nebo začít zabývat se postavením rodičů, kteří ve firmě pracují nebo pracovat začnou. Je třeba řešit konkrétní situace a navrhovat různá řešení častých situací. Využívat legislativní možnosti a také příklady z praxe jiných českých zaměstnavatelů. Využití Zákoníku práce, který umožňuje pružné rozvržení pracovní doby, tak že se skládá ze základní pracovní doby a volitelných částí.

Podpora návratu pracovníků po mateřské dovolené by měla být součástí nějakého zaměstnaneckého programu (dnes takové programy fungují např. IBM, ČSOB, KB, ČS, DM drogerie apod.) Cílem tohoto programu by měla být podpora zaměstnankyň na mateřské dovolené, umožnit jim zůstat ve spojení s chodem společnosti a ponechat jim přístup k vybraným vzdělávacím programům a to za účelem udržení a prohloubení jejich kvalifikace. Zaměstnankyně by měly být zvány k účasti na relevantních akcích pořádaných firmou. I po dobu mateřské dovolené by měly mít ženy možnost pracovat na zkrácený úvazek nebo mít možnost pracovat z domova.

Komunikace se zaměstnankyněmi na mateřské dovolené by měla být samozřejmostí každého zaměstnavatele, usnadnilo by to plánování lidských zdrojů a zastupitelnost po dobu jejich nepřítomnosti. V případě, že se uvolní pracovní pozice, je výhodné tuto pozici nabídnout zaměstnankyni, ještě dříve než ukončí mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel by tak ušetřil náklady na výběrové řízení nových zaměstnanců. Zaměstnavatel by měl dát zaměstnankyni možnost uzavřít dohodu o

provedení práce, matka si sama vybere, kdy chce přijít do práce, má zajištěné hlídání a byla by placena hodinovou mzdou.

Ačkoliv jsou ženy na mateřské dovolené stále v zaměstnaneckém poměru v praxi to vypadá „jako by nebyly“, zaměstnavatel nevyužívá jejich potencial a tím se snižuje i jejich motivace pro návrat do aktivního zaměstnání. Práce z domova by se mnohým asi líbila, ale pozor na její rizika. Zaměstnanci budou pracovat méně nebo méně efektivně, nelze je zkontrolovat, zda opravdu pracují, chybí zde spolupráce s ostatními, není možnost dostupnosti ze strany klientů. Jako pomoc zaměstnavatelům by měl být akční plán, kde si pojmenují problém, který mají, např. nízká návratnost rodičů po mateřské dovolené je pouze 20%. Zmapují situaci, např. doprava – délka dojíždění, kvalita a četnost spojů, náklady na dojíždění. Poté pracovní podmínky – pevná pracovní doba, směny, služební cesty. A nesmíme zapomenout na lidi – ztráta kvalifikace, nemají motivaci. Navrhujeme opatření, např. podnikový autobus, hlídání dětí, příspěvek na školku, pružnou pracovní dobu, školení lidí, bonusy při dřívějším návratu z mateřské dovolené a poté si rozplánujeme, v jakém období tyto změny uskutečníme, po tomto období je třeba nastavená opatření vyhodnotit. Buď pokračovat, nebo si nastavit jiná.

Ženám na mateřské dovolené je třeba připomínat, že se mají vzdělávat, jak pracovně tak i osobně, navštěvovat akce a kurzy pořádané zaměstnavatelem, udržovat kontakt se zaměstnavatelem, nespolehat se, že se o ně stát postará a vyplatí jim dávky na, které mají přeci nárok.

9 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zmapovat problematiku zaměstnanosti žen – matek. V teoretické části tato práce popisuje ženu na trhu práce, její ekonomickou aktivitu. Práce je lidskou přirozeností, proto je zde popsáno, jak je zaměstnání v životě důležité a co nás k tomu pracovat motivuje. Může se stát, že o zaměstnání přijdeme, staneme se nezaměstnanými i toto je v této práci popsáno.

Práce popisuje i možnou diskriminaci i rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce. I dnes se setkáváme s tím, že ženy ve stejné pracovní funkci vydělají méně než muži.

Většina žen se rozhoduje mezi rodinou a profesí, výše jsou popsány výstupy z výzkumu, který jsme na toto téma zaměřili.

Práce popisuje teorie životního stylu žen. Důležitým bodem je i popis současné rodinné politiky v ČR. Rodičovstvím žena získává a ne ztrácí. Žena matka má svou hodnotu na trhu práce, něco se naučila, něco získala, je odolná vůči stresu, je motivovaná, je zodpovědná, je tedy přínosem pro zaměstnavatele a ne překážkou, jak to někdy v praxi vypadá.

Z empirické části vyplývá, že největší motivací pro práci je ekonomická situace rodiny, větší rozšíření obzoru žen, ne jenom péče o dítě. Ženy jsou ochotny pracovat i na pozici, která neodpovídá jejich vzdělání. Rády by pracovaly i v době mateřské dovolené na částečný pracovní úvazek, což dnes zaměstnavatel nemusí dovolit.

Zajímavé by bylo zjistit, zda zaměstnavatelé udržují kontakt s ženami na MD. Pro obě strany je jistě kontakt velmi důležitý, zaměstnavatel bude vědět, s čím může počítat, zda žena plánuje další dítě, zda se chce do zaměstnání vrátit apod. Určitě je pro zaměstnavatele lepší pracovní síla se získanými kompetencemi, než neustálé přijímání a zaškolování nových lidí. Ze strany žen matek je zajisté kontakt se zaměstnavatelem důležitý, může se dozvědět, co se připravuje, dovzdělávat se v nových přístupech, znalostech a technologiích. Ví, zda její pracovní pozice existuje a jak se vyvíjí situace u zaměstnavatele

Použitá literatura

BARTÁKOVÁ, Helena., KULHAVÝ, Václav., 2007. *Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-87007-62-4.

BUCHTOVÁ, Božena a kol., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.

ČERMÁKOVÁ, Marie., 2000. *Proměny současné české rodiny*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-85850-93-1.

FIALOVÁ, Eva., SPOUSTOVÁ, Ivana., HAVELKOVÁ, Barbara., 2007. *Diskriminace a právo: diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-86520-20-9.

JONÁŠOVÁ, Kateřina., FRÝDLOVÁ, Pavla., SVOBODOVÁ, Lucie., 2012. *Mateřská dovolená, nebo rodičovský čas? Zkušenosti sedmi českých matek, které pracují a vychovávají děti v jiných zemích než EU*. Praha: Gender Studies, o.p.s. ISBN 978-80-86520-47-6.

JURAJDA, Štěpán., KUCHAROVÁ, Věra., MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. 2006. Gender Studies, o.p.s. ISBN 80-86520-12-9.

KUCHAROVÁ, Věra., 2005. *Ženy po rodičovské dovolené na trhu práce. Účelové programy na lokálních trzích práce. Jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno: Masarykova univerzita.

KUCHAROVÁ, Věra., et al., 2006a. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu „Programu Iniciativy Společenství EQUAL“ Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na půl). Praha: VÚPSV. ISBN 80-87007-18-2.

KUCHAROVÁ, Věra., et al., 2006b. *Rodinná politika v ČR-proč a o čem*. Demografie. Roč. 48, č. 4.

KUCHAROVÁ, Věra., HABERLOVÁ, Věra., HOHNE, Sylva., 2008. *Rodina, zaměstnání a vzdělávání*. Souhrnná zpráva z empirických šetření. Praha: VÚPSV

- MAREŠ, Petr., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-245-0850-8.
- MATĚJKOVÁ, Barbora., Poloncyová, Jana., 2004. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích: syntéza z monografií uvedených ve studii „Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I“ s ohledem na situaci i v České republice II*. Praha: VÚPSV. ISBN 80-239-3204-7.
- MATOUŠEK, Oldřich., a kol., 2007. *Základy sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-331-4.
- MAŘÍKOVÁ, Hana., VOHLÍDALOVÁ, Marta., 2007. *Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání generových rolí v rodinách s pečujícími otci*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. ISBN-978-80-7330-135-4.
- SIROVÁTKA, Tomáš., KULHAVÝ, Václav., 2007. *Programy aktivní politiky zaměstnanosti v ČR v roce 2005: Hodnocení efektů na nezaměstnanost v roce 2006*. Vyd. první. Praha : VÚPSV, v.v.i, Výzkumné zprávy. ISBN 978-80-87007-66-2
- MOŽNÝ, Ivo.,2008. *Rodina a společnost*. 2.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-86429-87-8.
- MPSV,2010: *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí*. 2009. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí
- MPSV,2012: *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011.2012*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí-Odbor koncepce práce. ISBN-978-80-7421-042-3.
- RABUŠIC, Ladislav.,CHROMKOVÁ-MANEA,Beatrice-Elena., 2007. *Preferenční teorie Hakimové v českém kontextu*.Demografie: Revue pro výzkum populačního vývoje, Praha:roč. 49, č.2/2007
- SIROVÁTKA, Tomáš., 2005. *Individuální přístup a strategie aktivace v politice na trhu práce v České republice*. Sociální práce/Sociální práca,ASVSP. č.1.s. 40-55.
- SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., 2010. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vyd. Brno: Albert Fakulta sociálních studií. ISBN 978-80-7326-172-6.
- VALOUCHOVÁ, Anna., ŠVEHLOVÁ, Kamila., HORNÁ, Tereza., 2007. *Ženy na trhu práce:realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies,o.p.s. ISBN 978-80-86520-23-0.

VÁGNEROVÁ, Marie., 2008. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-414-4.

ÚZ č. 872., 2012. *Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost, odbory, inspekce práce – úplná znění předpisů*. 1.vyd. Praha: Sagit. ISBN 978-80-7208-892-8.

CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ, 2008. Role mužů a žen. [online]. 10.1.2013[vid.29.5.2013]. Dostupné z: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a3354/f3/100627s_ov61208.pdf

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013. Poprvé v ČR klesla nominální mzda. [online]. 5.6.2013[vid.18.6.2013]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/poprv_e_v_cr_klesla_nominalni_mzda_20130605

EU v ČESKÉ REPUBLICE, 2012. Zastoupení v České republice. In: Novinky, zdroje informací.[online]. 14.11.2012 [vid.18.12.2012]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika>

EURACTIV, 2012. ČR má velký nedostatek vysokoškoláků a velký rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen[online].1.8.2012[vid.29.5.2013]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/obchod-a-export0/clanek/csu-cr-ma-nedostatek-vysokoskolaku-a-velky-rozdil-v-zamestnanosti-muzu-a-zen-010139>

iDnes.cz, 2011. Povýšení jsou nespravedlivá, říká více než polovina žen [online]. 10.4. 2013[vid.29.5.2013]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/povyseni-jsou-nespravedлива-rika-vice-nez-polovina-zen-pjk/podnikani.aspx?c=A110623_1608060_viteze_bab

iDnes.cz, 2011. Češi preferují flexibilní úvazky, kvóty pro ženy se jim nelíbí [online]. 1.2. 2013[vid.29.5.2013]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/cesi-preferuji-flexibilni-uvazky-kvoty-pro-zeny-se-jim-nelibi-p6s-viteze.aspx?c=A110412_1565469_viteze_bab

MPSV, 2013. Stránky Ministerstva práce a sociálních věcí. In: Rodina a ochrana dětí. [online]. 11.1.2013 [vid.18.3.2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>

MPSV, 2013. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. In: Zaměstnanost, sociální tematika. [online]. 11.1.2013 [vid.18.3.2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

MUJPLAT, 2013. Povýšení v zaměstnání jsou podle většiny žen nespravedlivé[online]. 15.5.2013 [vid.18.6.2013]. Dostupné z:

<http://mujplat.cz/hlavni-stranka/news/mujplat.cz-news/povyseni-v-zamestnani-jsou-podle-vetsiny-zen-nespravedlive>

Seznam příloh

Příloha č. 1:Dotazník zaměstnanosti žen matek:

Dotazník zaměstnanosti žen matek:

- **1. Věk**
 - a) do 25 let
 - b) 26 -35 let
 - c) více jak 36 let
- **2. Vzdělání**
 - a) základní vzdělání
 - b) střední odborné
 - c) úplné střední vzdělání, úplné střední odborné vzdělání
 - d) vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání
- **3. Stav**
 - a) svobodná
 - b) vdaná
 - c) rozvedená
- **4. Počet dětí**
 - a) 1
 - b) 2
 - c) 3 a více
- **5. Na jaký pracovní úvazek pracujete?**
 - a) plný
 - b) částečný
 - c) jsem na mateřské dovolené
 - d) nepracuji
- **6. Jak dlouho jste po mateřské dovolené hledala práci?**
 - a) do 1 měsíce
 - b) do 3 měsíců
 - c) do 6 měsíců
 - d) více jak 6 měsíců
- **7. Jaké z možností dáváte ve svém životě prioritu?**
 - a) rodině
 - b) kariéře

c) skloubení rodiny a kariéry

• **8. Před nástupem na MD jsem pracovala jako:**

a) zaměstnanec

b) podnikatel

c) nezaměstnaná

d) ostatní

• **9. Udržovala jste se svým zaměstnavatelem kontakt po dobu MD?**

a) ano

b) ne

• **10. Co pro Vás znamená zaměstnání?**

a) nutnost zajistit si základní zdroj obživy

b) možnost uplatnit své vzdělání a schopnosti

c) možnost dělat co mě baví

d) možnost být nezávislá

e) možnost setkávat se s jinými lidmi

f) možnost získání společenského postavení

g) příležitost vydělat si velké peníze

• **11. Co byste byla ochotna udělat pro to, abyste zůstala zaměstnána a to v případě, že by bylo vaše zaměstnání ohroženo?**

a) pracovat za nižší mzdu

b) pracovat mimo svůj obor a kvalifikaci

c) pracovat mimo své bydliště nebo se odstěhovat

d) omezit čas, kterým jste chtěla věnovat rodině

e) pracovat v horších pracovních podmínkách

f) podstoupit rekvalifikaci / další vzdělávání

g) vykonávat veřejně prospěšné práce

h) omezit čas, který jste chtěla věnovat sama sobě, svým zájmům

• **12. Myslíte si, že jsou děti překážkou při hledání zaměstnání?**

a) ano

b) ne

c) nevím

- **13. Vrátila jste se po mateřské dovolené do stejného zaměstnání? Když ne, tak proč?**
 - a) ano
 - b) ne
 - c) ano, ale na jinou pozici
- **14. Poskytuje nebo poskytoval váš zaměstnavatel možnost umístění dítěte do firemního zařízení, které nabízí celodenní hlídání?**
 - a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
- **15. Myslíte si, že ženy po mateřské dovolené cítí profesní nejistotu, ztratí sebevědomí a důvěru v sama sebe a to vinou dlouhé doby doma s dítětem?**
 - a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
- **16. Vychází nebo vycházel Vám zaměstnavatel vstříc jako ženě matce? Pokud ano, tak jak? Pokud ne, tak proč? Prosím popište.**